

**PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011  
TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (STUDI DI  
UNIVERSITAS ISLAM RIAU)  
SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar  
Sarjana Hukum (S.H)**



**OLEH :**

**ROFI'AH OVITA SARI**

**NPM : 161010473**

**PROGRAM STUDI : ILMU HUKUM**

**FAKULTAS HUKUM**

**UNIVERSITAS ISLAM RIAU**

**PEKANBARU**

**2020**

## ABSTRAK

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan program yang dibuat untuk pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai suatu upaya pencegahan (preventif) agar tidak timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja atau tempat kerja. Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja

Dalam skripsi yang berjudul Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Studi Di Universitas Islam Riau) ini membahas tentang permasalahan, yaitu : Bagaimana pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Studi di Universitas Islam Riau) dan Bagaimana Penerapan Program BPJS Ketenagakerjaan Bagi Dosen dan Pegawai Tetap di Universitas Islam Riau?

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *observational research* dengan cara *survey* langsung kelapangan. Sedangkan sifat dari penelitian ini adalah secara deskriptif yaitu, penggambaran dari sifat dari suatu individu, keadaan atau gejala lain didalam masyarakat. Dan dalam penelitian ini penulis menetapkan sampel dengan cara *purposive sampling*. Dalam studi lapangan ini penulis menggunakan metode wawancara. Data penulis analisa berdasarkan metode kualitatif.

Hasil pembahasan dari penelitian ini adalah dalam BPJS Tenaga Kerja, dosen dan pegawai tetap didaftar langsung sebagai peserta oleh pihak Universitas Islam Riau. Jadi, dosen dan pegawai tetap tidak perlu mendaftarkan diri sendiri. Dosen dan pegawai tetap juga memperoleh kartu tanda peserta BPJS Tenaga Kerja. Dosen dan pegawai tetap hanya perlu menyediakan serta melengkapi persyaratan apa saja yang diminta oleh pihak BPJS. Seharusnya seluruh dosen dan pegawai tetap didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, namun di Universitas Islam Riau tidaklah demikian melainkan hanya dosen tetap dan pegawai tetap yang mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan. Penerapan program BPJS Ketenagakerjaan bagi dosen dan pegawai tetap di Universitas Islam Riau sangatlah kurang efektif karena kurangnya sosialisasi mengenai perbedaan antara BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Sosialisasi ini sangatlah penting bagi peserta BPJS Ketenagakerjaan agar mereka paham dengan program BPJS Ketenagakerjaan tersebut dan besaran iuran pembayaran yang harus dibayarkan setiap bulannya oleh peserta BPJS Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) , Ketenagakerjaan, Dosen dan Pegawai Tetap*

## ABSTRACT

Occupational safety and health is a program designed for workers / laborers and employers as a preventive measure so as not to cause accidents and diseases due to work relations in the work environment or workplace. The purpose of making this system is to reduce company costs in the event of work accidents and diseases due to work relations

In this thesis entitled Implementation of Law Number 24 Year 2011 concerning the Social Security Agency (Study at Riau Islamic University) discusses the problems, namely: How is the implementation of Law Number 24 Year 2011 concerning Social Security Administering Bodies (Study at Riau Islamic University ) and How is the Implementation of the BPJS Employment Program for Lecturers and Permanent Employees at the Riau Islamic University?

The method used in this research is observational research by means of direct field surveys. While the nature of this research is descriptive, namely, a depiction of the nature of an individual, circumstances or other symptoms in society. And in this study the authors set the sample by purposive sampling. In this field study the authors used the interview method. The author's data analysis is based on qualitative methods.

The results of the discussion of this research are that in BPJS Tenaga Kerja, lecturers and permanent employees are registered directly as participants by the Riau Islamic University. So, lecturers and permanent staff do not need to register themselves. Lecturers and permanent employees also get BPJS Manpower participant identification cards. Lecturers and permanent employees only need to provide and complete whatever requirements are requested by the BPJS. Supposedly all lecturers and staff should be registered as BPJS Ketenagakerjaan participants, but at the Riau Islamic University this is not the case, but only permanent lecturers and permanent employees who get BPJS Ketenagakerjaan. The implementation of the BPJS Ketenagakerjaan program for lecturers and permanent employees at the Islamic University of Riau is very ineffective due to the lack of socialization regarding the differences between BPJS Kesehatan and BPJS Ketenagakerjaan. This socialization is very important for BPJS Ketenagakerjaan participants so that they understand the BPJS Ketenagakerjaan program and the amount of payment fees that must be paid every month by BPJS Ketenagakerjaan participants.

**Keywords:** *BPJS, Employment, Lecturers and Permanent Employees.*

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis ucapkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas berkat Rahmat dan RidhoNya penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “**Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Studi Di Universitas Islam Riau)**”. Adapun skripsi ini dianjurkan untuk memenuhi syarat untuk mengikuti ujian komprehensif guna memperoleh gelar sarjana strata satu (S-1).

Penulis dengan segala keterbatasan ilmu dan pengalaman sudah berupaya semaksimal mungkin untuk menyusun setiap lembar bab perbab skripsi ini dengan ketentuan dan ketetapan penelitian ilmiah yang ditetapkan oleh fakultas. Walaupun demikian penulis menyadari bahwa masih ada kekurangan dari penelitian ini. Untuk membenahi hak tersebut penulis berharap kemakluman dari para pembaca.

Pada kesempatan ini pula penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang tak terhingga kepada kedua orang tua penulis, Ayah tercinta **Abd. Mun'in** dan Ibunda yang kusayangi **Sartini**, terima kasih atas limpahan kasih sayang yang diberikan kepada penulis, doa yang tidak pernah putus, selalu berjuang untuk memenuhi kebutuhan penulis, selalu memberikan semangat serta dukungan yang tidak pernah berhenti agar penulis dapat mewujudkan cita-cita penulis.

Penulis menyadari pula bahwa proses studi maupun dalam proses penulisan dan penyelesaian skripsi ini banyak pihak turut membantu. Sehubungan dengan itu secara khusus pada lembaran ini penulis mengucapkan banyak terima kasih

kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan secara moril maupun materil dari awal sampai akhir penyelesaian skripsi ini. Ucapan Terima Kasih penulisan ucapkankan kepada :

1. Bapak **Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H.,M.CL**, selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Islam Riau.
2. Bapak **Dr. Admiral, S.H.,M.H**, selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk dapat menyelesaikan pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau.
3. Bapak **Dr. Rosyidi Hamzah, S.H.,M.H**, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah mengajar, mendidik dan memudahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Ibu **Dr. Desi Apriani, S.H.,M.H**, selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah meluangkan waktu untuk memberikan arahan dan motivasi dalam penulisan skripsi ini.
5. Bapak **S. Parman, S.H.,M.H**, selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Islam Riau yang telah mendidik dan memberikan arahan kepada penulis.
6. Bapak **Dr. Zulkarnaini Umar, S.H.,S.Ag.,MIS**, selaku Kepala Departemen Hukum Perdata yang telah memberikan arahan dan masukan kepada penulis sejak pengajuan judul hingga sekarang.

7. Bapak **Dr. Surizki Febrianto, S.H.,M.H**, selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan ide, arahan, motivasi dan membimbing penulis selama penulisan dan menyelesaikan skripsi ini.
8. Bapak/Ibu **Dosen Fakultas Hukum** Universitas Islam Riau, yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis pada saat perkuliahan hingga saat menyelesaikan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu **Pegawai Tata Usaha Fakultas Hukum** Universitas Islam Riau, yang telah memberikan pelayanan kepada penulis semasa penulis menuntut ilmu di Fakultas Hukum Universitas Islam Riau hingga saat penulis menyelesaikan skripsi.
10. Bapak/Ibu **Dosen dan Pegawai Tetap** Universitas Islam Riau yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini dan memberikan info sebanyak-banyaknya kepada penulis.
11. Bapak/Ibu **Pegawai BPJS Ketenagakerjaan** yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
12. Saudara-Saudari Penulis, **Merry Agustina, Tito Prawira, M. Dimas Pahlawa** yang telah memberikan semangat dan motivasi kepada penulis.
13. Kepada **Muhammad Ihasanul Fikri**, yang telah membantu dan memberikan dukungan yang luar biasa kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
14. Teman-teman Himadata 16 yang telah berbagi cerita dan memberikan motivasi kepada penulis.

Atas segala bantuan dari segala pihak yang telah membantu , penulis mengucapkan terima kasih sedalam-dalamnya semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala membalas semua kebaikan segala pihak yang sudah membantu penulis. Sebagai manusia biasa penulis menyadari segala kekuarangan dalam penulisan skripsi ini.

Apabila ada kesalahan dalam penulisan skripsi ini maka penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya. Penulis juga berharap agar skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada pembaca.

Pekanbaru, 10 Desember 2020

Penulis

Rofi'ah Ovita Sari

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>SURAT PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT</b> .....	ii
<b>SERTIFIKAT ORIGINALITAS PENELITIAN</b> .....	iii
<b>BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	v
<b>SURAT KEPUTUSAN PENUNJUKAN PEMBIMBING</b> .....	vi
<b>SURAT KEPUTUSAN DOSEN PENGUJI</b> .....	vii
<b>BERITA ACARA UJIAN KOMPREHENSIF</b> .....	viii
<b>ABSTRAK</b> .....	ix
<b>ABSTRACT</b> .....	x
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	16
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian .....	16
D. Tinjauan Pustaka .....	17
E. Konsep Operasional .....	25



F. Metode Penelitian.....	26
<b>BAB II TINJAUAN UMUM</b>	
A. Tinjauan Umum Tentang Ketenagakerjaan .....	30
B. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial.....	44
C. Tinjauan Umum Tentang Universitas Islam Riau.....	57
<b>BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
A. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Studi di Universitas Islam Riau) .....	60
B. Penerapan Program BPJS Ketenagakerjaan Bagi Dosen dan Pegawai Tetap di Universitas Islam Riau .....	66
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan.....	75
B. Saran.....	77
<b>DAFTAR KEPUSTAKAAN.....</b>	<b>78</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

1.1 PENELITIAN TERDAHULU .....	17
1.2 POPULASI DAN RESPONDEN .....	27



## BAB I PENDAHULUAN

### A. LATAR BELAKANG

Sejarah perburuhan/ketenagakerjaan Indonesia ini dimulai pada masa penjajahan bangsa Belanda yang mana pada saat itu buruh/pekerja disebut dengan budak oleh penjajah Belanda. Perbudakan merupakan suatu keadaan di mana seorang atau seseorang yang telah disebut budak melakukan pekerjaan di bawah pimpinan majikan atau orang lain. Para budak tersebut tidak mempunyai hak apa pun termasuk hak atas kehidupan mereka. Mereka hanya memiliki kewajiban untuk melakukan pekerjaan yang diperintahkan oleh majikannya. Pada zaman dulu terjadinya perbudakan tersebut disebabkan karena para raja, atau orang yang berkuasa mempunyai ekonomi kuat sehingga mereka membutuhkan orang yang mengabdikan kepada dirinya. Sedangkan penduduk miskin yang tidak memiliki ekonomi pada saat itu cukup banyak menyebabkan rendahnya kualitas sumber daya manusia, sehingga tidak mengherankan perbudakan hidup dan tumbuh dalam masyarakat pada saat itu. (Husni, pengantar hukum ketenagakerjaan, 2016, hal. 3-4)

Negara Indonesia telah dijajah oleh Belanda selama tiga setengah abad sejak abad ke-16, pada waktu itu Belanda mempunyai tujuan utama untuk mencari wilayah baru yang dapat dijadikan koloni dalam rangka memperluas kekuasaan, menambah kekayaan kerajaan, dan penyebaran agama. Perhitungan jarak antar generasi adalah 25 tahun, maka penjajahan telah mengubah sistem sosial, norma, dan budaya bangsa Indonesia selama lebih dari sepuluh generasi, dimana orang

pribumi telah dibiarkan bodoh dan miskin sehingga dengan leluasa kaum penjajah dapat mengeruk kekayaan alam dari wilayah jajahannya.

Sejak awal kolonial, kaum penjajah telah memperlakukan orang-orang pribumi hanya sebagai budak yang tidak memiliki status hukum dan boleh diperdagangkan. Hal ini tergambar dalam sistem hukum yang diterapkan di wilayah jajahan dengan menetapkan bahwa Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang diberlakukan sejak tahun 1823, termasuk didalamnya norma dan aturan mengenai perburuhan, tidak berlaku bagi orang pribumi. (kompasiana, 2015)

Awalnya perjanjian mengenai perburuhan ini merupakan hasil rapat musyawarah antara serikat atau serikat-serikat buruh dengan majikan atau majikan-majikan. Perjanjian perburuhan ini baru terjadi setelah adanya tawar menawar antara serikat buruh dengan majikan. Perjanjian perburuhan akan berlaku apabila serikat buruh itu kuat sebaliknya apabila serikat buruh tidak kuat maka perjanjian perburuhan tidak dapat berjalan dengan baik.

Setelah melalui perjalanan yang cukup panjang Negara Indonesia berhasil melalui perjalanan yang cukup kelam tersebut dengan dicituskannya proklamasi kemerdekaan Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945. Setelah berakhirnya masa penjajahan tersebut muncul istilah mengenai buruh/pekerja kemunculan istilah tersebut disebabkan karena undang-undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No.21 Tahun 2000 tentang Serikat Buruh/Pekerja menyandingkan kedua istilah tersebut. Muncul istilah buruh/pekerja tersebut disebabkan karena pemerintah menginginkan agar istilah buruh diganti dengan

istilah pekerja karena istilah buruh tersebut lebih mengacu kepada pekerja kasar dan juga menggambarkan sebagai kelompok yang selalu berlawanan dengan pihak majikannya. Oleh karena itu pada masa pemerintahan Orde Baru istilah Serikat Buruh diganti dengan istilah Serikat Pekerja. (husni, pengantar hukum ketenagakerjaan, 2016, hal. 31)

Negara Indonesia merupakan negara yang terbentuk melalui suatu proses yang sangat panjang. Dalam pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 disebutkan bahwa “Indonesia adalah Negara Hukum”. Prinsip negara hukum tersebut merupakan suatu isyarat mengenai adanya aturan-aturan dalam penyelenggaraan tugas pemerintah didalam suatu negara sehingga dapat terciptanya suatu ketertiban, keamanan, keadilan, dan kesejahteraan bagi warga negara.

Negara Indonesia juga melakukan pembangunan ketenagakerjaan atau pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 guna mewujudkan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur. Agar tidak adanya timpang tindih antara masyarakat satu dengan yang lainnya. Dengan adanya pembangunan nasional, buruh/pekerja mempunyai kedudukan dan peran penting dalam membangun pemerintah sebagai tenaga kerja guna meningkatkan kualitas agar dapat berkontribusi dengan baik. Pembangunan ketenagakerjaan tersebut harus memenuhi hak-hak dan kewajiban yang berkaitan dengan buruh/pekerja yang diberikan oleh pemberi kerja.

Dalam pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan

melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Penjelasan dari UU tersebut bahwa asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya dalam asas demokrasi Pancasila serta dalam asas adil dan merata. Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak ketertarikan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan buruh/pekerja. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan harus dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling menguntungkan antara pihak satu dengan pihak yang lainnya. (rusli, 2011, hal. 5)

Buruh/pekerja dalam bekerja dahulu tidak mendapatkan jaminan mengenai asuransi terhadap kecelakaan kerja apabila terjadi sesuatu pada dirinya, dikarenakan para pihak pemberi kerja/pengusaha tidak mau memberikan tanggung jawab atas apa yang terjadi dengan pekerjanya. Dengan adanya perkembangan dan kemajuan zaman dapat mempengaruhi pola pikir masyarakat dunia dalam segala hal termasuk dalam hubungan kerja atau ketenagakerjaan. Di Indonesia sendiri dunia ketenagakerjaan saat ini sedang mengalami kemajuan yang sangat pesat, dapat dilihat dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Dengan adanya undang-undang tersebut maka para pekerja dan pemberi kerja mempunyai landasa untuk dapat melakukan suatu hubungan kerja yang jelas dan diatur oleh pemerintah.

Di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 disebutkan bahwa tujuan negara adalah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Sedangkan didalam perubahan keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tujuan tersebut semakin ditegaskan

dengan mengembangkan sistem jaminan sosial bagi kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia. Kesejahteraan dipandang perlu untuk lebih ditingkatkan lagi baik dalam macam atau besarnya sarana kesejahteraan maupun dalam tata cara penyelenggaraannya. Kesejahteraan tersebut harus dapat dinikmati secara terus menerus, adil, merata dan dapat menjangkau seluruh rakyat yang ada di Indonesia. Sistem nya sendiri seharusnya diterapkan dalam penyelenggaraan pemberian kesejahteraan ini adalah dengan sistem asuransi. Karena dengan menggunakan jasa asuransi sebagai lembaga pelimpahan resiko dan juga mempunyai unsur lain yaitu unsur menabung dengan menggunakan jasa asuransi.

Bangsa Indonesia sendiri telah menimbulkan tantangan serta bagaimana cara penangan terhadap persoalan yang belum terpecahkan. Salah satunya adalah terhadap penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat, yang ditegaskan dalam pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengenai hak terhadap jaminan sosial dan pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yang kemudian dituangkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan sejumlah peraturan pelaksanaannya. Jaminan sosial juga di jamin dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1948 dan ditegaskan pula dalam Konvensi *Internasional Labour Orgabization* (ILO) Nomor 102 Tahun 1952 yang menyarankan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja. Sejalan dengan ketentuan

tersebut, Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia dalam TAP Nomor X/MPR/2001 menugaskan Presiden untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu. (wijaya, hukum jaminan sosial indonesia, 2018, hal. 2-3)

Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program tersebut, diharapkan setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan hidup guna memenuhi kebutuhan hidup yang layak, apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Sistem Jaminan Sosial Nasional memiliki tujuan untuk memberikan jaminan untuk terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta atau anggota keluarganya. Secara umum, para pihak yang dapat ikut serta dalam penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional ada 3 (tiga), yaitu Peserta, Penyelenggara Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Dewan Jaminan Sosial Nasional. Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, penyelenggara sistem jaminan sosial nasional adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (atau terkenal dengan singkatan BPJS) yang diatur dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, yang merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Peserta sistem jaminan sosial nasional antara lain pemberi kerja, pekerja (pekerja yang merupakan peserta yang menerima upah) dan peserta yang tidak menerima upah



(dikecualikan untuk jaminan pensiun). Pemberi kerja sendiri adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang memperkerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya. Sedangkan yang dimaksud pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain. (wijaya, hukum jaminan sosial indonesia, 2018, hal. 7-8)

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dengan demikian Negara Indonesia telah memiliki sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional perlu dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum publik berdasarkan prinsi-prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan yang bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial untuk dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta tersebut.

Istilah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (disingkat dengan BPJS) dikenal dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (disingkat dengan UU SJSN). Pasal 1 angka 6 UU SJSN memberi pengertian terhadap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Sesuai dengan ketentuan pasal 6 ayat (1) UU SJSN, Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial harus dibentuk dengan Undang-Undang. Undang-

undang yang dimaksud adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (disingkat UU BPJS). Pengertian atas BPJS yang diberikan oleh UU SJSN pasal 1 angka 6 pada intinya memiliki persamaan dengan pengertian yang diberikan oleh UU BPJS, di mana pasal 1 angka 1 BPJS mendefinisikan BPJS sebagai badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Salah satu tanggung jawab yang diemban oleh Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah membentuk undang-undang tentang penyelenggaraan jaminan sosial. Dengan demikian, pembentukan UU BPJS tidak lain merupakan tindak lanjut terhadap Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap perkara Nomor 007/PUU-III/2005, guna memberikan kepastian hukum bagi pembentukan BPJS untuk melaksanakan program jaminan sosial di seluruh Indonesia. Pada tanggal 25 November 2011, UU BPJS diundangkan. UU BPJS merupakan pelaksanaan dari pasal 5 ayat (1) dan pasal 52 UU SJSN yang mengamatkan pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan transformasi kelembagaan PT Askes (Persero), PT Jamsostek (Persero), PT Taspen (Persero), dan PT ASABRI (Persero) menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Perubahan tersebut diikuti dengan adanya pengalihan peserta, program, aset, dan liabilitas, pegawai, serta hak, dan kewajiban. Melalui UU BPJS tersebut terbentuklah 2 (dua) BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan

kematian. Dengan terbentuknya kedua BPJS tersebut ruang lingkup kepersertaan dalam program jaminan sosial akan diperluas secara bertahap. (wijaya, hukum jaminan sosial indonesia, 2018, hal. 26-28)

Setelah ditetapkannya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), maka Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) berubah menjadi Badan Hukum Publik, yang mana pada awalnya jaminan sosial tenaga kerja adalah milik perusahaan perseroan. Jaminan sosial tenaga kerja sendiri menanggung resiko-resiko terhadap pekerja agar terciptanya ketenangan saat bekerja yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ketenangan pekerja dapat tercipta karena adanya jaminan sosial tenaga kerja untuk melindungi pekerja dalam mengalami resiko yang dapat terjadi saat bekerja.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sebagai dimaksud dalam pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan hari tua;
- c. Jaminan pensiun;
- d. Jaminan kematian;

Dalam melaksanakan fungsinya sebagaimana diatur dalam pasal 9, maka BPJS mempunyai tugas yang diatur pada pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bertugas untuk:

- 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; dan
- g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Pembayaran iuran jaminan sosial tenaga kerja ditanggung oleh perusahaan yang memperkerjakan tenaga kerja dan tenaga kerja sesuai dengan kesepakatan dan jumlah yang tidak membebankan keuangan kedua belah pihak. Pembiayaan Jaminan Kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan, karena kecelakaan kerja tersebut terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerja menuju rumah. (husni, hukum ketenagakerjaan indonesia, 2010, hal. 170)

Pembiayaan Jaminan Hari Tua atau Tabungan Hari Tua merupakan iuran yang ditanggung bersama oleh kedua belah pihak yaitu perusahaan dan tenaga kerja hal tersebut dilakukan untuk memberikan sebuah penghargaan dari perusahaan terhadap pekerja yang telah bekerja selama bertahun-tahun dan untuk membiayai kehidupan tenaga kerja tersebut dihari tuanya nanti. Pembiayaan Jaminan Pensiun merupakan tanggung jawab perusahaan untuk mempertahankan kehidupan pekerja agar tetap hidup dengan layak dan berkecukupan. Pemberian jaminan pensiun ini dilakukan setelah peserta memasuki usia pensiun atau mengalami kecacatan. Pembiayaan Jaminan Kematian juga menjadi tanggung jawab perusahaan atau

pemberi kerja apa bila terjadi resiko saat bekerja, tanggung jawab ini untuk mensejahterakan, menanggulangi, dan meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara memberikan snatunan kepada keluarga.

Adapun tenaga kerja yang termasuk dalam jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan ialah: “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan program yang dibuat untuk pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai suatu upaya pencegahan (preventif) agar tidak timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja atau tempat kerja. Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila terjadi kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja.

Upaya menangani keselamatan kerja dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan disetiap tempat kerja atau perusahaan. Tempat kerja adalah setiap tempat yang didalamnya terdapat 3 (tiga) unsur yaitu:

1. Adanya suatu usaha baik yang sifatnya ekonomis maupun sosiologis;
2. Adanya sumber bahaya;
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja didalamnya, baik secara terus menerus maupun sewaktu-waktu.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga telah mengatur dan menjelaskan mengenai segala hal tentang ketenagakerjaan termasuk juga dalam keselamatan pekerja sebagaimana dinyatakan dalam pasal 86 dan 87.

Pasal 86 Undang-Undang Ktenegakerjaan yang berbunyi :

1. Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
  - a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
  - b. Moral dan kesusilaan; dan
  - c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
2. Untuk melindungi keselamatan pekerja atau buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
3. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Sedangkan pasal 87 berbunyi:

1. Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

2. Ketentuan mengenai sistem penerapan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur dengan peraturan pemerintah.

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah dan masyarakat, maka dengan itu perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaannya. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapi pada saat bekerja dapat diperhatikan semaksimal mungkin agar pekerjaan tersebut menjadi produktif, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan tersebut tetap terjamin. Upaya tersebut merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan produktivitas dan kestabilan perusahaan.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntutan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja tersebut. Dengan demikian perlindungan pekerja ini akan mencakup:

- a. Norma keselamatan kerja: yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;

- b. Norma kesehatan kerja dan Heigiene Kesehatan Kerja Perusahaan yang meliputi: pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan tenaga kerja yang sakit;

Mengatur persediaan tempat, cara dan syarat kerja yang memenuhi heigiene kesehatan perusahaan dan kesehatan pekerja untuk mencegah penyakit, baik sebagai akibat bekerja atau penyakit umum serta menetapkan syarat kesehatan bagi perumahan pekerja;

- c. Norma kerja yang meliputi: perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moril kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan atau menderita penyakit kumat akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan dan rehabilitasi
- e. akibat kecelakaan dan penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian. (asikin, 2010, hal. 95-97)

Yang mana dalam aturannya BPJS mengatur tentang kesejahteraan masyarakat termasuk yang berada di Universitas Islam Riau, baik dari pihak pendidik maupun tenaga pendidik. Sehingga, BPJS yang digunakan menjadi



efektif. Yang mana dalam peraturan yang mengaturnya haruslah digunakan dengan seefektif mungkin. Dikarenakan pihak lembaga sudah membayar BPJS tersebut.

Dimana hal tersebut terdapat beberapa ketidak patuhan terhadap penyelenggaraan program BPJS Ketenagakerjaan berupa 4 program wajib yang harus diikuti tetapi ada 1 program yang baru beberapa bulan di ikut sertakan, yaitu program jaminan pensiun. Hal tersebut di karenakan pihak BPJS Ketenagakerjaan tidak mengetahui secara pasti berapa jumlah upah yang diterima pekerja dan kebijakan dari perusahaan terkait terhadap pemberian upah kepada pegawai/karyawannya.

Dan para pihak pegawai/karyawan juga kurang mengetahui apa-apa saja program dalam BPJS Ketenagakerjaan tersebut, dan hal tersebut dikarenakan pihak BPJS kurang mensosialisasi kan hal tersebut sehingga pihak pegawai/karyawan hanya tau mengenai BPJS Kesehatan.

Berdasarkan latar belakang yang penulis uraikan diatas penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PELAKSANAAN UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGARA JAMINAN SOSIAL (STUDI DI UNIVERSITAS ISLAM RIAU)”**.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah penulis terangkan di atas, maka dapat dirumuskan masalah pokok yaitu sebagai berikut:

1. Bagaimana pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Studi di Universitas Islam Riau)?
2. Bagaimana Penerapan Program BPJS Ketenagakerjaan Bagi Dosen dan Pegawai Tetap di Universitas Islam Riau?

## **C. TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN**

### **I. Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Studi di Universitas Islam Riau)
- b. Untuk mengetahui bagaimana Penerapan Program BPJS Ketenagakerjaan Bagi Dosen dan Pegawai Tetap di Universitas Islam Riau

### **II. Manfaat Penelitian**

- a. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis tentang pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

- b. Untuk dapat memberikan referensi bagi pembaca dalam bidang akademis ataupun dapat dijadikan data sekunder dalam penulisan dibidang dan pengetahuan yang sama.

## D. TINJAUAN PUSTAKA

### 1. Penelitian Terdahulu

**Tabel 1.1. Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti	Judul	Masalah Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Sumaemin, Fakultas Syariah Dan Hukum Uin Alauddin Makassar 2018	Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Di PT. KTC Makassar (Perspektif Hukum Tatanegara Islam)	1. Bagaimana pelaksanaan UU No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di PT.KTC 2. Hambatan-hambatan apa saja yang ada dalam pelaksanaan UU No. 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan sosial di PT. KTC 3. Bagaimana Pandangan Hukum Tatanegara Islam terhadap Penyelenggaraan Jaminan Sosial pada PT. KTC	Mengingat bahwa dengan diberlakukannya keharusan perusahaan mendaftarkan karyawannya menjadi anggota BPJS dan menanggung sebagian Iuran bulanan keanggotaan BPJS karyawan beserta anak dan istrinya, maka kehadiran BPJS sangat membantu karyawan PT. KTC dalam mendapatkan pelayanan kesehatan dan meringankan beban kehidupan karyawan, perlukiranya pihak BPJS dan perusahaan lebih memperhatikan dan mengoptimalkan pelayanan terhadap karyawan yang memiliki keluhan terhadap masalah keaktifan keanggotaan kartu BPJS. Terkait dengan adanya beberapa kendala yang dirasakan oleh karyawan terkait dengan keaktifan kartu keanggotaan BPJS, peneliti menyarankan agar: 1. Pihak Perusahaan

				<p>harus melaksanakan kewajiban untuk menyetorkan Iuran karyawan PT. KTC dengan tepat waktu, agar karyawan dapat memperoleh pelayanan kesehatan sebagaimana mestinya sehingga kinerja karyawan tidak terganggu dan apabila terjadi kecelakaan kerja karyawan dapat segera mendapatkan pertolongan dan tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan karena tidak mendapatkan pelayanan kesehatan.</p> <p>2. Pihak perusahaan PT. KTC agar senantiasa memperbaharui atau refresh data karyawan setiap ada perubahan data dan jumlah karyawan agar tidak terjadi lagi peristiwa penolakan karyawan oleh pihak puskesmas faskes tingkat 1 karyawan yang bersangkutan.</p>
2.	Rifa Yasirah, Fakultas Syariah Dan Hukum Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam Banda Aceh 2018	Implementasi Pelayanan Jaminan Sosial Kesehatan Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) (Studi Kasus di RSUDZA Banda Aceh)	<p>1. Bagaimana implementasi pelayanan jaminan Sosial Kesehatan BPJS di RSUDZA</p> <p>2. Bagaimana tinjauan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan tinjauan hukum islam tentang jaminan sosial kesehatan</p>	<p>1. Implementasi Pelayanan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan di RSUDZA yang dijadikan sebagai lokasi penelitian, masih belum optimal. Salah satunya adalah pelayanan yang kurang memuaskan bagi pasien BPJS Kesehatan mandiri yang merasa dikesampingkan karena hanya menggunakan kartu BPJS Kesehatan bukan membayar tunai, anggapan mengenai fasilitas yang belum memadai, kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)</p>

				<p>Kesehatan dan Rumah Sakit juga merupakan salah satu faktor yang menimbulkan masalah kurangnya pengetahuan terkait prosedur untuk mendapatkan pelayanan bagi masyarakat awam sehingga akan mempengaruhi sistem pelayanan.</p> <p>2. Menurut Undang-undang No. 24 Tahun 2011 menentukan bahwa BPJS Kesehatan berfungsi untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Walaupun dalam pelaksanaannya banyak menuai kritikan dan kekurangan di lapangan, bahkan bagi sebagian orang pengguna BPJS malah dianggap gagal memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Sedangkan menurut hukum Islam, program BPJS Kesehatan yang sempat masuk ke dalam label “Haram” ini setelah diadakan sebuah rapat khusus yang mengkaji kehalalan program bantuan atau jaminan sosial BPJS Kesehatan. MUI dan peserta yang lainnya yang hadir dalam rapat tersebut telah memutuskan bahwa proses serta tindakan program BPJS tidak ada kata “Haram”.</p>
--	--	--	--	---

## 2. Perjanjian Kerja

Pada dasarnya suatu pekerjaan akan dimulai dengan melakukan perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja barulah terlaksana hubungan kerja antara kedua belah pihak yang melakukan perjanjian tersebut. Perjanjian kerja yang dalam bahasa Belanda biasa disebut *Arbeidsovereenkoms*, dapat diartikan pula dalam beberapa pengertian. Pengertian yang pertama disebutkan dalam ketentuan KUHPerdara pasal 1313 yang berbunyi: "Suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap suatu orang lain atau lebih".

Setelah pengertian mengenai perjanjian dan syarat sahnya suatu perjanjian maka yang disebut dengan perjanjian kerja dinyatakan pada pasal 1601a KUHPerdara disebutkan bahwa: "perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak yang satu si buruh mengikatkan diri untuk di bawah perintah pihak majikan, untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah"

Selain itu pengertian mengenai perjanjian kerja juga diketengahkan oleh seorang pakar Hukum Perburuhan Indonesia, yaitu Bapak Prof. R.Iman Soepomo,S.H. yang menerangkan tentang perihal pengertian perjanjian kerja, beliau mengemukakan bahwa: "perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan diri untuk bekerja dengan menerima upah pada pihak lainnya, majikan, yang mangikatkan diri untuk mengerjakan buruh itu dengan membayar upah."

Selanjutnya menurut Prof.Subekti,S.H. pengertian perjanjian kerja ialah: "perjanjian antara seorang "buruh" dengan seorang "majikan", perjanjian mana

ditandai oleh ciri-ciri; adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan di peratas (bahasa Belanda *dierstverhanding*) yaitu suatu hubungan berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah-perintah yang harus ditaati oleh pihak yang lain.

pengertian perjanjian kerja menurut A. Ridwan Halim, S.H. dan kawan-kawan mengemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah suatu perjanjian yang diadakan antara majikan tertentu dan keryawan atau karyawan-karyawan tertentu, yang umumnya berkenaan dengan segala persyaratan yang secara timbal balik harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, selaras dengan hak dan kewajiban mereka masing-masing terhadap satu sama lainnya.

sedangkan menurut Wiwoho Soedjono, S.H. mengemukakan bahwa pengertian perjanjian kerja adalah hubungan antara seseorang yang bertindak sebagai pekerja atau buruh dengan seseorang yang bertindak sebagai majikan. Dengan adanya pengertian tentang perumusan perjanjian kerja tersebut, di dalam perkembangannya masalah-masalah yang berkenaan dengan penyelenggaraan atau penerapan perjanjian kerja, perlu dicarikan jalan keluarnya. Untuk mengatasi dan menangani kesenjangan tersebut, perlu adanya perlindungan dari pihak lain atau pihak ketiga, guna pemberian perlindungan pada salah satu pihak.

Undang-Undang Republik Indonesia nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menegaskan bahwa sistem jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat; bahwa untuk mewujudkan 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; bahwa berdasarkan Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, harus dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan Undang-Undang yang merupakan transformasi keempat Badan Usaha Milik Negara untuk mempercepat terselenggaranya sistem jaminan sosial nasional bagi seluruh rakyat Indonesia. Lebih jauh, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

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. Selanjutnya, 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 bertanggung jawab penuh atas pengurusan BPJS untuk kepentingan BPJS, sesuai dengan asas, tujuan, dan prinsip BPJS, serta mewakili BPJS, baik di dalam maupun di luar pengadilan, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini. (BPJS ketenagakerjaan, 2017, hal. 16-18)



Di Indonesia sebenarnya telah ada beberapa program jaminan sosial yang diselenggarakan dengan mekanisme asuransi sosial dan tabungan sosial. Namun cakupan kesepakatan program jaminan sosial tersebut baru sebagian dari masyarakat yang bekerja di sektor formal. Sebagian besar lainnya terutama yang berkerja di sektor informal, belum memperoleh perlindungan yang adil kepada peserta dan manfaat yang diberikan kepada peserta masih belum memadai untuk menjamin kesejahteraan mereka. (wisnu, 2012, hal. 8)

Landasan utama dari Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah bahwa jaminan sosial merupakan program Negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan adanya program Sistem Jaminan Sosial Nasional diharapkan setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup secara layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan seperti menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut dan pensiun. Jaminan sosial merupakan komponen dari Perlindungan Sosial, disamping dari bantuan sosial. Di Indonesia sudah ada tata aturan tentang kewajiban pemerintah (sebagai penyelenggara Negara) untuk melaksanakan program perlindungan sosial. Tatanan kebijakan untuk menyelenggarakan program jaminan sosial diatur dalam Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dan Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sementara program bantuan sosial lainnya seperti program raskin, PKH (program keluarga harapan), perumahan rakyat, dan bantuan langsung tunai diselenggarakan langsung oleh pemerintah melalui Kementerian terkait. (irsyadi, 2016, hal. 4)

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Menurut Subianto, hakikat jaminan sosial adalah:

1. Jaminan sosial sebagai suatu sistem. Sebagai suatu sistem, jaminan sosial dapat memberikan energi bagi setiap warga negara dan penduduk suatu negara untuk membangun cita-cita negaranya menuju masyarakat yang adil, makmur dan sejahtera;
2. Jaminan sosial sebagai sumber dana jangka panjang. Dalam menggunakan dana jangka panjang para peserta jaminan sosial memberikan kontribusinya yang kemudian dikelola oleh lembaga jaminan sosial yang ditunjuk. Kontribusi tersebut dibayarkan semasa ia bekerja dan memperoleh penghasilan;
3. Jaminan sosial sebagai suatu program. Jaminan sosial dapat berupa jaminan pensiun, jaminan tunjangan hari tua (THT), jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pendidikan, dan jaminan perumahan. (subianto, 2010, hal. 66-72)

Prinsip kepesertaan pada BPJS Ketenagakerjaan bersifat wajib. Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat terlindungi. Meskipun demikian penerapannya tetap disesuaikan dengan kemampuan ekonomi rakyat dan Pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program. Tahapan pertama dimulai dari pekerja di sektor formal. Sementara pekerja sektor informal dapat menjadi peserta secara suka rela, sehingga dapat

mencakup petani, nelayan, dan mereka yang bekerja secara mandiri. Pada akhirnya Sistem Jaminan Sosial Nasional dapat mencakup seluruh rakyat. Dengan semakin besarnya jumlah angkatan kerja di Indonesia, kepesertaan BPJS diharapkan tumbuh lebih besar sehingga pertumbuhan ekonomi Indonesia semakin meningkat. (BPJS Ketenagakerjaan, 2016, pp. 31-32)

Hingga sekarang jaminan sosial di Indonesia masih terus dibenahi, jaminan sosial bukan hanya melibatkan peran pemerintah sebagai unsur utama yang bertanggungjawab atas penyelenggaraan jaminan sosial, namun juga melibatkan berbagai pihak lain yang juga bertanggungjawab dalam hal tersebut.

#### **E. KONSEP OPERASIONAL**

Untuk memberikan arah dan tujuan agar tidak menimbulkan kesalah pahaman terhadap hal-hal yang terkandung dalam judul tersebut, maka penulis perlu memberikan batasan dan penjelasan terhadap judul penelitian sebagai berikut:

1. Pelaksanaan adalah suatu perbuatan untuk melaksanakan rancangan, keputusan, dan sebagainya untuk mencapai tujuan yang spesifik.
2. Undang-Undang adalah peraturan/ketentuan-ketentuan yang dibuat oleh badan legislatif (Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat) yang mempunyai kekuatan mengikat.
3. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

4. Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga seperti kantor, perusahaan baik milik perorangan maupun masyarakat.
5. Universitas Islam Riau adalah salah satu perguruan tinggi yang berkedudukan di Pekanbaru, Riau.

## F. METODE PENELITIAN

Metode penelitian merupakan suatu proses atau cara ilmiah untuk mendapatkan suatu data yang sesuai dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan, atau dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memecahkan, memahami, dan mengantisipasi terjadinya masalah-masalah dalam bidang tertentu. (metode penelitian, 2019)

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

#### a. Jenis Penelitian

Bila dilihat dari jenis penelitiannya, maka jenis penelitian ini tergolong kepada jenis penelitian *observation research* dengan penelitian survei atau dengan cara penulis turun langsung kelapangan guna meneliti untuk mendapatkan data yang akurat.

#### b. Sifat Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah bersifat deskriptif. Penelitian yang bersifat deskriptif ini bertujuan untuk menggambarkan secara tepat sifat-sifat suatu individu, keadaan, gejala, atau kelompok tertentu atau untuk menentukan penyebaran suatu gejala atau untuk menentukan ada tidaknya hubungan antara suatu gejala dengan

gejala lain dalam suatu masyarakat. (amirudin & asikin, 2012, p. 25)

## 2. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian di Universitas Islam Riau, Jalan Kaharuddin Nasution Nomor 113 Pekanbaru Riau.

## 3. Populasi dan Sampel

### a. Populasi

Populasi merupakan jumlah keseluruhan dari obyek yang akan diteliti yang mempunyai karakteristik yang sama (homogen).

### b. Sampel

Sampel adalah himpunan atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili semua objek penelitian untuk mempermudah peneliti melakukan penelitian. Dan metode yang digunakan adalah *purposive sampling* dengan pertimbangan tertentu. Pemilihan subjek *purposive sampling* ini dilihat dari ciri-ciri tertentu yang berkaitan erat dengan kriteria-kriteria tertentu yang diterapkan dalam tujuan penelitian. Untuk mengetahui secara jelas populasi dan jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 1.2**

### **Populasi dan Responden**

No	Populasi	Jumlah Populasi	Responden
1.	Kepala BPJS Ketenagakerjaan	1 Orang	1 Orang
2.	Tenaga pendidik	398 Orang	10 Orang
	<b>Jumlah</b>	<b>399 Orang</b>	<b>11 Orang</b>

Sumber: Data olahan, Juli 2020

#### 4. Data dan Sumber data

Data yang dikelompokkan dalam penelitian ini dapat dilihat pada uraian berikut:

##### a. Data Primer

Data primer, adalah data utama atau data pokok yang penulis peroleh langsung dari sumber data yaitu sampel atau responden yang berhubungan dengan penelitian penulis yakni mengenai Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada karyawan (STUDI DI UNIVERSITAS ISLAM RIAU)

##### b. Data Sekunder

Data sekunder, adalah data pendukung yang penulis peroleh dari buku-buku, peraturan perundang-undangan, karya ilmiah dan literature pendukung lainnya yang berhubungan dengan permasalahan dalam penulisan skripsi.

#### 5. Alat Pengumpulan Data

Sebagai alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah:

- a. Wawancara, yaitu alat pengumpulan data yang dilakukan dengan cara penulis mengadakan Tanya jawab secara langsung kepada siapa yang menjadi responden. (syafrinaldi, 2017, p. 19)
- b. Kuesioner, yaitu suatu alat pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan responden tersebut memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. (noor, 2011, p. 139)

#### **6. Analisis Data**

Setelah penulis memperoleh data dari wawancara kemudian diolah dan disajikan dalam bentuk uraian kalimat dengan melakukan perbandingan yang merujuk kepada ketentuan-ketentuan yang berlaku dan pendapat para ahli merupakan data kualitatif.

#### **7. Metode Penarikan Kesimpulan**

Penulis menarik kesimpulan dari penelitian ini secara induktif yaitu penarikan kesimpulan dari hal yang bersifat khusus ke hal yang bersifat umum.

## BAB II

### TINJAUAN UMUM

#### A. TINJAUAN UMUM TENTANG KETENAGAKERJAAN

##### 1. Pengertian Ketengakerjaan

Hukum ketenagakerjaan merupakan sebagian dari hukum positif yang menjadi dasar dalam mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dengan majikan atau perusahaannya, mengenai tata kehidupan dan tata kerja yang langsung bersangkutan paut dengan hubungan kerja tersebut.

Menurut Mr. A.H. Molenaar memberikan pendapat bahwa hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.

Mr Soetikno mengatakan bahwa hukum perburuhan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah atau pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.

Mr. M.G. Levenbach memberikan rumusan terhadap hukum perburuhan sebagai hukum yang berkenaan mengenai hubungan kerja, dimana



pekerjaan tersebut dilakukan dibawah pimpinan dan dengan keadaan yang bersangkutan paut dengan hubungan kerja.

Menurut Mr.N.E.H. Van Esveld berpendapat bahwa Hukum Ketenagakerjaan tidak hanya meliputi hubungan kerja dimana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab. Menurut Imam Soepomo Hukum Ketenagakerjaan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang pekerja dengan menerima upah.

Menurut pasal 1 angka 1 undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut “UU Ketenagakerjaan”) menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.

Berdasarkan beberapa rumumusa pengertian hukum perburuhan dari para ahli di atas maka dapat dirumuskan beberapa unsur pokok yang harus ada dalam pengertian hukum perburuhan atau hukum ketenagakerjaan, yaitu:

1. adanya serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis;
2. peraturan tersebut mengenai suatu kejadian;
3. adanya orang yang bekerja (buruh atau pekerja) pada pihak lain (majikan atau pengusaha);

4. adanya upah.

## 2. Subyek Ketenagakerjaan

### A. Tenaga Kerja

#### 1) Pengertian Tenaga Kerja

Menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 angka 2 mengatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Selain itu Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan menambahkan bahwa pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan.

Menurut Payaman Simanjutak mengatakan bahwa tenaga kerja atau yang disebut manpower adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga.

#### 2) Tenaga Kerja di Dunia Pendidikan

Tenaga kerja di dunia Pendidikan dibedakan menjadi 2 (dua), yakni sebagai berikut:

##### a) Pendidik

Menurut pasal 1 angka 6 Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatakan bahwa pendidik adalah tenaga kerja kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru,

dosen, konselor, pamong belajar, widyaiswara, tutor, instruktur, fasilitator, dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam menyelenggarakan Pendidikan.

b) Tenaga Kependidikan

Menurut Pasal 1 angka 5 Undang-Undang No. 20 tentang Sistem Pendidikan Nasional mengatakan bahwa Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan Pendidikan.

**B. Pengusaha, Pemberi Kerja atau Perusahaan**

Menurut Pasal 1 angka 5 UU Ketenagakerjaan menyebutkan 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;
- c) Orang, perseorangan, badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Pada Pasal 1 angka 4 UU Ketenagakerjaan juga memberikan pengertian bahwa pemberi kerja yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan yang dimaksud perusahaan adalah:

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

### 3. Hubungan Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 1 ayat (15) UU Ketenagakerjaan mengatakan bahwa Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Selain itu pada Pasal 50 UU Ketenagakerjaan ini mengatur bahwa hubungan kerja terjadi karena perjanjian kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh. Undang-undang ini menetapkan beberapa persyaratan tertentu yang harus dipenuhi dalam perjanjian kerja untuk melindungi tenaga kerja dari praktek tidak adil atau penyalahgunaan dan untuk menjamin kepastian hukum yang berkaitan dengan hak dan kewajiban pekerja/buruh dan pengusaha.

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja, yakni suatu perjanjian di mana pekerja menyatakan kesanggupan untuk bekerja pada pihak perusahaan/majikan dengan menerima upah dan majikan/pengusaha menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan pekerja dengan membayar upah. Ketentuan dalam

perjanjian kerja atau isi perjanjian kerja harus mencerminkan isi dari Perjanjian Kerja Bersama (selanjutnya disebut “PKB”) Kedua perjanjian inilah yang mendasari lahirnya hubungan kerja dengan kata lain hak & kewajiban pekerja dan pengusaha sebagaimana diuraikan pada bagian hubungan kerja harus dituangkan dalam PKB dan perjanjian kerja. Uraian lebih mendalam mengenai kedua perjanjian ini dapat dilihat pada bab sebelumnya tentang hubungan kerja. (Ismail & Zainuddin, Desember 2018, p. 172)

Pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan yang mengatur/memuat hak dan kewajiban antara pekerja/buruh dan pengusaha. Takaran hak dan kewajiban masing-masing haruslah seimbang. Dalam konteks hubungan kerja, kewajiban parapihak berlangsung secara timbal balik. Sebagaimana yang dinyatakan Bahder Johan Nasution, bahwa kewajiban pengusaha merupakan hak pekerja/buruh, dan sebaliknya kewajiban pekerja/buruh adalah hak pengusaha. Untuk itu jika terjadi pelanggaran kewajiban yang telah diatur peraturan perundang-undangan atau perjanjian kerja, masing-masing pihak dapat menuntut pihak lainnya. (Shalihah, Oktober 2016, p. 75)

Adapaun syarat-syarat suatu perjanjian kerja berdasarkan Pasal 52 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, yakni sebagai berikut:

- a) Kesepakatan kedua belah pihak;
- b) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum;
- c) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan; dan

- d) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja dalam hukum ketenagakerjaan dibedakan menjadi 2 (dua) adapun perjanjian kerja tersebut yaitu sebagai berikut: (Shalihah, Oktober 2017, p. 151)

- 1) Perjanjian Kerja untuk waktu tertentu, yaitu perjanjian kerja antar pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.
- 2) Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu, yaitu perjanjian kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja tetap.

Perjanjian kerja yang dilaksanakan secara tertulis harus membuat syarat-syarat yaitu sebagai berikut: (Febrianti, April 2017, p. 87)

- 1) Macam pekerjaan, cara pelaksanaan, jam kerja dan tempat kerja.
- 2) Besarnya upah, tempat dan waktu pembayaran dan fasilitas yang disediakan pengusaha bagi pekerja seperti perumahan, kendaraan, transportasi dan lain-lain.
- 3) Pengobatan berupa biaya dokter, poliklinik, penggantian kaca mata, biaya bersalin dan lainlain.
- 4) Perjanjian kerja biasanya juga memuat jaminan sosial seperti kecelakaan, sakit, pensiun dan lainlain.
- 5) Dalam perjanjian kerja biasanya juga memuat cuti, izin meninggalkan pekerjaan, hari libur, uang pesangon dan lain-lain.

Perjanjian kerja dapat berakhir apabila terjadi hal seperti berikut :

- a) Pekerja meninggal dunia;
- b) Berakhirnya jangka waktu perjanjian kerja;
- c) Adanya putusan pengadilan dan/atau putusan atau penetapan Lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang telah mempunyai hkekuatan hukum tetap; atau
- d) Adanya keadaan atau kejadian tetrtentu yang dicantumkan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja Bersama yang dapat menyebabkan berakhirnya hubungan kerja.

#### **4. Asas dan Tujuan Ketenagakerjaan**

Berdasarkan Pasal 3 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional yakni asas demokrasi, asas adil dan merata Karena pembangunan Ketenagakerjaan menyangkut dan terkait dengan berbagai pihak antara lain Pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh oleh karena itu dalam pelaksanaan pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dengan terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung.

Sedangkan tujuan pembangunan ketenagakerjaan menurut pasal 4 UU Ketenagakerjaan adalah:

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi.

- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional.
- 3) Meberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.
- 4) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

## 5. Hak dan Kewajiban Para Pihak

### a) Hak Tenaga Kerja

Hak adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status seseorang. mengenai hak perkerja atau buruh berarti membicarakan mengenai hak-hak asasi, maupun bukan hak asasi. Hak asasi adalah hak yang melekat pada diri pekerja/buruh yang dibawa sejak lahir, sedangkan hak yang bukan asasi berupa hak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang sifatnya non asasi. (Sutedi, 2011, p. 15)

UU Ketenagakerjaan merupakan peraturan pokok yang mengatur hak-hak tenaga kerja, Adapun hak-hak tenaga kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 31 UU Ketenagakerjaan);
- 2) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerjanya (Pasal 1 angka 9 UU Ketenagakerjaan);



- 3) Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5 UU Ketenagakerjaan);
- 4) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6 UU Ketenagakerjaan);
- 5) Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan atau meningkatkan atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11 UU Ketenagakerjaan);
- 6) Setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan, kesusilaan, pemeliharaan moral kerja serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 86 UU Ketenagakerjaan);
- 7) Setiap tenaga kerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 UU Ketenagakerjaan);
- 8) Setiap tenaga kerja berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja (Pasal 104 UU Ketenagakerjaan).

#### **b) Kewajiban Tenaga Kerja**

Kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya. Adapun kewajiban tenaga kerja berdasarkan UU Ketenagakerjaan yaitu sebagai berikut:

- 1) Menjalankan pekerjaan sesuai kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokratis, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya (Pasal 102 ayat 2 UU Ketenagakerjaan);
- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan (Pasal 111 UU Ketenagakerjaan);
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja (Pasal 51 ayat 2 UU Ketenagakerjaan);
- 4) Wajib mematuhi perjanjian kerja Bersama (Pasal 126 UU Ketenagakerjaan);

Tenaga kerja memiliki kewajiban sebagai berikut :

1. Melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana telah diperjanjikan; sebelumnya menurut kemampuannya dan sebaik-baiknya. (Pasal 1603 KUHPerdara).
2. Melaksanakan tugas pekerjaannya sendiri, tanpa bantuan atau penggantian orang lain diluar ijin atau pengetahuan majikannya. (Pasal 1603 a KUHPerdara).
3. Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaannya yang telah ditetapkan majikan berdasarkan Undang-Undang, perjanjian atau kebiasaan yang layak (Pasal 1603 b KUHPerdara).

4. Melakukan tugas dan segala kewajibannya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya (Pasal 1604 d KUHPerduta).

**c) Hak Perusahaan**

Adapun hak-hak pengusaha yang harus dipenuhi oleh tenaga kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Perusahaan berhak atas hasil dari pekerjaan karyawan/pekerja ;
- 2) Perusahaan berhak untuk memerintah/mengatur karyawan atau tenaga kerja dengan tujuan mencapai target;
- 3) Perusahaan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja terhadap karyawan/pekerja/buruh jika melanggar ketentuan yang telah disepakati sebelumnya.

**d) Kewajiban Perusahaan**

Adapun yang menjadi kewajiban pengusaha dengan adanya hubungan kerja yaitu :

- 1) Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha adalah membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu;
- 2) Kewajiban memberikan istirahat atau cuti, pihak majikan atau pengusaha diwajibkan untuk memberikan istirahat dan cuti tahunan kepada pekerja secara teratur;
- 3) Kewajiban mengurus perawatan dan pengobatan, majikan atau pengusaha wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja

yang bertempat tinggal di rumah majikan (pasal 1602x KUHPerdara). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang bertempat tinggal di rumah majikan, tetapi juga bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal di rumah majikan;

- 4) Kewajiban memberikan surat keterangan, kewajiban ini didasarkan pada ketentuan pasal 1602a KUHPerdara yang menentukan bahwa majikan atau pengusaha wajib memberikan surat keterangan yang diberi tanggal dan dibubuhi tanda tangan.

## **6. Perlindungan Pekerja**

Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan pekerja dapat dilakukan, baik dengan jalan memberikan tuntunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan teknis serta sosial dan ekonomi melalui norma yang berlaku dalam lingkungan kerja itu. Dengan demikian maka perlindungan pekerja ini akan mencakup:

- a. Norma keselamatan kerja, yang meliputi keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin, pesawat, alat-alat kerja bahan dan proses

pengerjaannya, keadaan tempat kerja dan lingkungan serta cara-cara melakukan pekerjaan;

- b. Norma kesehatan kerja, pemeliharaan dan mempertinggi derajat kesehatan pekerja, dilakukan dengan mengatur pemberian obat-obatan, perawatan terhadap tenaga kerja yang sakit;
- c. Norma kerja yang meliputi, perlindungan terhadap tenaga kerja yang bertalian dengan waktu bekerja, sistem pengupahan, istirahat, cuti, kerja wanita, anak, kesusilaan ibadah menurut agama keyakinan masing-masing yang diakui oleh Pemerintah, kewajiban sosial kemasyarakatan dan sebagainya guna memelihara kegairahan dan moral kerja yang menjamin daya guna kerja yang tinggi serta menjaga perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral;
- d. Kepada tenaga kerja yang mendapat kecelakaan dan atau menderita penyakit kuman akibat pekerjaan, berhak atas ganti rugi perawatan rehabilitasi akibat kecelakaan dan atau penyakit akibat pekerjaan, ahli warisnya berhak mendapat ganti kerugian.

Berkaitan dengan hal tersebut, Imam Soepomo membagi perlindungan pekerja menjadi 3 (tiga) macam yaitu: (Soepomo & Agusmidah, 2010, p. 61)

- a) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup memenuhi keperluan sehari-hari baginya beserta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja

karena suatu di luar kehendaknya. Perlindungan ini disebut dengan jaminan sosial;

- b) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya memungkinkan pekerja itu mengembangkan prikehidupannya sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga, atau yang biasa disebut disebut kesehatan kerja;
- c) Perlindungan teknis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga pekerja dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan pesawat-pesawat atau alat kerja lainnya atau oleh bahan yang diolah atau dikerjakan perusahaan. Perlindungan jenis ini disebut dengan keselamatan kerja.

## **B. TINJAUAN UMUM TENTANG JAMINAN SOSIAL**

Menurut Pasal 9 UU Ketenagakerjaan mengatakan bahwa setiap Tenaga kerja memilii hak untuk mendapatkan jaminan sosial. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Hal ini dipertegas dalam Undang-undang No. 24 tahun 2011, terdapat dalam Pasal 1 angka 2 yang mengatakan bahwa Jaminan Sosial adalah bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Menurut Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional “selanjutnya disebut UU SJSN” mengatakan

bahwa Jaminan sosial bagi tenaga kerja adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggaraan jaminan sosial. Pengertian jaminan sosial secara luas yaitu meliputi setiap usaha dalam bidang kesejahteraan sosial yang dimaksudkan untuk meningkatkan taraf hidup manusia, mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, keterlantaran, serta kemiskinan. (Suryandono, 2014, p. 102)

Secara teoritis terdapat 3 (tiga) jenis perlindungan kerja, adapun perlindungan tersebut yaitu sebagai berikut:

- a) Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja/buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota keluarga. Perlindungan sosial ini disebut juga dengan kesehatan kerja;
- b) Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha yang menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang dapat ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja;
- c) Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari keluarganya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut jaminan sosial.

Berdasarkan pendapat tersebut bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan baik perlindungan ekonomis, perlindungan teknis, maupun perlindungan sosial. Pemerintah dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dengan cara mengeluarkan Lembaga jaminan sosial yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Menurut Pasal 1 angka 6 UU SSJN mengatakan bahwa Lembaga yang berwenang untuk menyelenggarakan program jaminan sosial adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disebut “BPJS”).

#### **1. BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL**

Menurut Pasal 1 angka 1 Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disebut “UU BPJS”) mengatakan bahwa BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja Nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka 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 tenaga kerja seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta. (Adillah & Anik, 2015, p. 563)



Di dalam Program BPJS jaminan sosial dibagi kedalam 5 (lima) jenis program jaminan sosial dan penyelenggaraan yang dibuat dalam 2 (dua) program penyelenggaraan, yaitu: (Akbar & Syamsah, 2016, pp. 38-39)

- 1) Program yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan, dengan programnya adalah Jaminan Kesehatan.
- 2) Program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, dengan programnya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian.

BPJS dalam melaksanakan fungsi di atas memiliki tugas dan wewenang, Adapun tugas dan wewenang tersebut yaitu sebagai berikut:

A) Tugas BPJS:

- 1) Melakukan dan atua 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) Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial;
- 6) Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

B) Wewenang BPJS:

- 1) Menagih pembayaran iuran;

- 2) Menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
- 3) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;
- 4) Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- 5) Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas Kesehatan;
- 6) Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
- 7) Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 8) Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.

## **2. BPJS KETENAGAKERJAAN**

### **a. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan**

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah Lembaga yang bertugas sebagai pelaksana untuk Asuransi karyawan

dengan istilah yang digunakan untuk merujuk pada tindakan, sistem, atau bisnis memberikan perlindungan finansial (atau ganti rugi secara finansial) untuk keselamatan jiwa, kesehatan dan lain sebagainya mendapatkan penggantian dari kejadian-kejadian yang tidak dapat diduga yang dapat terjadi seperti kematian, kecelakaan kerja, sakit, di mana melibatkan pembayaran premi secara teratur dalam jangka waktu tertentu sebagai ganti polis yang menjamin perlindungan tersebut. (Setiowati, Suharno, & Suparwi, 2017, p. 161)

Menurut Letezia Tobing, mengatakan bahwa setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial. Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada BPJS.

Menurut Pasal 6 ayat 2 UU BPJS mengatakan bahwa BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program sebagai berikut:

a) Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja, sebagai salah satu jenis resiko kerja, sangat mungkin terjadi dimanapun dan dalam bidang pekerjaan apa pun. Akibat dari kecelakaan kerja bermacam-macam, mulai dari luka ringan, luka parah, cacat sebagian, cacat fungsi, cacat total, bahkan meninggal dunia.

Memberikan rasa aman dalam melakukan pekerjaan merupakan tanggung jawab pengusaha melalui pengalihan resiko kepada BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan Kecelakaan kerja diperuntukkan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dan berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pulang melalui jalan yang biasa atau wajar dilewati. (Abiyoga, 2017, p. 5)

Jaminan kecelakaan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja dan keluarganya dari kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemberian santunan kecelakaan kerja meliputi kecelakaan di tempat kerja, kecelakaan menuju ke tempat kerja atau pulang dari tempat kerja, di tempat lain yang berhubungan dengan pekerjaan/dalam rangka tugas kerja, dan sakit di tempat kerja.

b) Jaminan Hari Tua

Program jaminan hari tua (selanjutnya disebut “JHT”) merupakan program penghimpunan dana yang ditujukan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta, terutama jika penghasilan yang bersangkutan terhenti karena berbagai sebab, seperti meninggal dunia, cacat total tetap atau telah mencapai usia pensiun (55 tahun). (Abiyoga, 2017, p. 5)

Jaminan hari tua merupakan program perlindungan bagi pekerja dan keluarganya yang telah mencapai usia tua dan telah berhenti bekerja, juga untuk pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada

dasarnya JHT merupakan komponen pensiun dasar. Dasar perhitungan jaminan ini ialah besarnya total iuran atau premi yang telah dibayarkan pemberi kerja dan tenaga kerja. Dengan demikian kalau tenaga kerja tersebut membayar premi jaminan hari tuanya sedikit, otomatis dia akan mendapat jaminan hari tua yang sedikit pula, begitu juga sebaliknya. Besar kecilnya iuran atau premi per bulan ditentukan oleh besar kecilnya upah. Pembiayaan program ini sepenuhnya dibebankan kepada pemberi kerja dan tenaga kerjanya, dengan komposisi iuran lebih besar dibebankan kepada pemberi kerja.

c) Jaminan Pensiun

Pensiun merupakan istilah umum untuk menyatakan pemberian jaminan tunai secara periodik dalam jangka panjang guna menghadapi risiko hari tua, cacat, dan kematian. Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. (Abiyoga, 2017, p. 6)

d) Jaminan Kematian

Jaminan Kematian di peruntukan untuk ahli waris tenaga kerja peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan Kematian diperlukan untuk membantu meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman dan uang santunan. (Abiyoga, 2017, pp. 5-6)

## **b. Manfaat BPJS Ketenagakerjaan**

Jaminan sosial tenaga kerja diatur dalam undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dimana peraturan ini ialah payunng bagi peraturan baru yakni Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2001 Tentanng Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Jaminan sosial ialah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bantuan santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Ketentuan jaminan sosial tenaga kerja diperuntukkan bagi tenaga kerja, yakni orang-orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja, untuk menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Jaminan sosial merupakan hak tenaga kerja dan merupakan kewajiban pengusaha untuk menyertakan pekerjanya.

## **c. Hakikat dan Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan**

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari 2 segi, yakni dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari Negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari Pengusaha.

### **a) Hakikat Hukum Ketenagakerjaan**

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945, yakni setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintah. Dalam pasal 5 dan Pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 5 yakni setiap tenaga kerja mempunyai kesempatan yang sama tanpa diskriminasi guna mendapatkan pekerjaan. Pasal 6, yakni setiap pekerja/buruh berhak mendapat perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.

Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, namun secara sosial ekonomis ialah tidak bebas. Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945 ialah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antar buruh dengan majikan ialah tidak sama (terutama yang *unskillabour*). Majikan sering menganggap bahwa buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Majikan ialah pemilik dari perusahaan itu sehingga kegiatan apapun tergantung dari kehendak majikan. Kondisi ini memunculkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya demi bekerja secara totalitas, terkadang melampaui kapasitas kerjanya.

### 3. BPJS KESEHATAN

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menentukan bahwa BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Jaminan Kesehatan menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial

Nasional diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. (Akbar & Syamsah, 2016, p. 41)

Menurut Pasal 1 angka 1 Peraturan Presiden No 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan (selanjutnya disebut “Perpres 12/2013”) mengatakan bahwa Jaminan Kesehatan berupa perlindungan Kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan Kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar Kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (selanjutnya disebut “BPJS Kesehatan”) adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan bagi seluruh penduduk Indonesia termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) Bulan di Indonesia. Hal ini dipertegas dalam Pasal 1 angka 4 Perpres 12/2013 yang mengatakan bahwa peserta Jaminan Kesehatan yaitu setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran.

a. Fungsi BPJS Kesehatan

- 1) UU BPJS menentukan bahwa, “BPJS Kesehatan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan”. Jaminan kesehatan menurut UU SJSN diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin



agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.

- 2) BPJS Ketenagakerjaan menurut UU BPJS berfungsi menyelenggarakan 4 program, yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

**b. Tugas BPJS Kesehatan**

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana tersebut diatas BPJS bertugas untuk:

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 pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
7. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

**c. Wewenang BPJS Kesehatan**

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud di atas BPJS berwenang:

1. Menagih pembayaran iuran.

2. Menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai.
3. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional.
4. Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah.
5. Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan.
6. Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya.
7. Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.

Kewenangan menagih pembayaran iuran dalam arti meminta pembayaran dalam hal terjadi penunggakan, kemacetan, atau kekurangan pembayaran, kewenangan melakukan pengawasan dan kewenangan mengenakan sanksi administratif yang diberikan kepada BPJS memperkuat kedudukan BPJS sebagai badan hukum publik.

## C. TINJAUAN UMUM TENTANG UNIVERSITAS ISLAM RIAU

### 1. Sejarah Universitas Islam Riau

Universitas Islam Riau adalah perguruan tinggi tertua di Provinsi Riau berdiri pada tanggal 4 September 1962 bertepatan dengan 23 Zulkaidah 1382 H, dibawah Yayasan Lembaga Pendidikan Islam (YLPI) Riau. Tokoh Pendiri Universitas Islam Riau yaitu: (Riau, Sejarah Universitas Islam Riau, 2020)

1. Dt. Wan Abdurahman
2. Soeman Hasibuan
3. H. Zaini Kunin
4. H. A. Malik
5. H. Bakri Sulaiman
6. H.A. Kadir Abbas,S.H, dan
7. H.A. hamid Sulaiman.

Universitas Islam Riau memiliki visi yaitu menjadi Universitas Islam Unggul dan Terkemuka di Asia Tenggara pada tahun 2020. Selain itu Universitas Islam Riau memiliki Misi dan Tujuan sebagai berikiut: (Riau, Visi Misi dan Tujuan, 2020)

#### a) Misi

- 1) Menyelenggarakan Pendidikan dan Pengajaran yang Berkualitas;
- 2) Menyelenggarakan Penelitian yang Kreatif dan Inovatif untuk Memperkaya Kahasah Ilmu Pengetahuan dan Menciptakan Inovasi Baru;

- 3) Menyelenggarakan Pengabdian kepada Masyarakat sebagai Tanggungjawab Sosial Kemasyarakatan
  - 4) Menyelenggarakan Dakwah Islamiah dan Pengintegrasian Keislaman dan Ilmu Pengetahuan
  - 5) Menyelenggarakan Manajemen Universitas yang Bersih dan Transparan
  - 6) Membangun Kemitraan yang Saling Menguntungkan dengan Perguruan Tinggi, Industri, Masyarakat dan Pemerintah, Baik Lokal, Nasional maupun Internasional
- b) Tujuan
- 1) Menghasilkan inovasi sebagai landasan dalam penyelenggaraan pendidikan serta pengembangan, dan penyebarluasan Ilmu Pengetahuan, Teknologi dan Seni (IPTEKS), untuk mendukung pembangunan daerah, nasional dan Internasional;
  - 2) Menghasilkan kegiatan pengabdian kepada masyarakat yang mampu mendorong potensi SDM dan SDA dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan lingkungan, terutama dalam mengembangkan pola ilmiah pokok, yakni pembangunan wilayah pedesaan;
  - 3) Menghasilkan masyarakat madani berlandaskan nilai-nilai keIslaman;
  - 4) Terwujudnya pengelolaan UIR yang terencana, produktif, efektif, efisien dan akuntabel;

- 5) Meningkatkan kualitas penyelenggaraan pendidikan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat dan Dakwah Islamiyah serta memperkuat daya saing UIR di Asia Tenggara.

#### **A. Yayasan Lembaga Pendidikan Islam Riau**

Universitas Islam Riau dibawah naungan Yayasan Lembaga Pendidikan Riau (selanjutnya disebut “YLPI Riau”), pada awalnya YLPI Riau bernama Lembaga Pendidikan Islam, pada tahun tahun 1955 ditingkatkan menjadi YLPI. Tahun 1957 baru YLPI Daerah Riau diaktekan dengan Akte Notaris Syawal St. Diatas No. 10/1957. Landasan yang paling dasar dari YLPI dalam berbuat adalah : “Berbuat Baiklah, sebagaimana Allah telah berbuat baik kepada mu.”(Al-Qhasas :77) Atas Landasan itu YLPI dengan langkah pasti mendirikan berbagai sekolah, salah satunya yaitu Universitas Islam Riau. (Riau, Sekilas Tentang YLPI Riau, 2020)

Sebagaimana kita tahu bahwa Yayasan merupakan bentuk badan hukum, Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Yayasan memberikan definisi tentang Yayasan adalah badan hukum yang terdiri dari atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukkan untuk mencapai tujuan tertentu di bidang sosial, keagamaan dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota. Yayasan sebagai badan hukum didirikan oleh satu orang atau lebih dengan akta notaris dan memperoleh status badan hukum setelah akta pendiriannya itu disahkanoleh Menteri Kehakiman dan Hak Asasi Manusia. (Purwadi, 2012, p. 4)

## BAB III

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Studi di Universitas Islam Riau)

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Tenaga Kerja ialah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Pada Pasal 3 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menyatakan bahwa :

“BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya” . .

Dalam memberikan jaminan sosial kepada semua masyarakat terkhusus terhadap seluruh dosen tetap Universitas Islam Riau. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Tenaga Kerja melakukan kerjasama dengan Universitas Islam Riau. Kerjasama yang dibentuk oleh kedua belah pihak adalah kerjasama yang saling menguntungkan. Karena pihak Universitas Islam Riau telah mengasuransikan atau menjamin seluruh dosen tetap Universitas Islam Riau kepada pelaksana jaminan keselamatan nasional yakni Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) keselamatan agar seluruh dosen tetap dijamin pelayanan keselamatannya.

BPJS Tenaga Kerja ini hanya berlaku bagi dosen dan pegawai tetap, dosen dan pegawai tidak tetap (honorar) bukan merupakan peserta BPJS Tenaga Kerja. Karena syarat utama menjadi peserta BPJS Tenaga Kerja, ialah menjadi dosen

tetap. Maka dari itu di dalam penelitian ini, peneliti hanya fokus kepada dosen tetap saja.

Dari hasil wawancara penulis dengan salah satu dosen tetap yang ada di Universitas Islam Riau, Sistem Pembayaran BPJS Tenaga Kerja ialah melalui iuran perbulan yang dipotong dari gaji pokok. Iuran tidak dapat disamaratakan. Maksudnya, besaran iuran tergantung golongannya. Jika golongannya rendah, otomatis gajinya kecil, maka potongan untuk biaya iuran BPJS tersebut juga kecil. Namun, jika golongannya tinggi, maka otomatis gajinya besar, dan potongan BPJSnya juga setara dengan besaran gajinya. Iuran berdasarkan gaji pokok yang diterima. Golongan disini maksudnya golongan kepegawaiannya dan tahun berapa ia menjadi pegawai.

Golongan tersebut ada beberapa macam, contohnya; a. Golongan 3A untuk tamatan S1, b. Golongan 3B untuk tamatan S2, dan c. Golongan 2A untuk tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA).

Dari Hasil Wawancara penulis dengan pihak BPJS Tenaga Kerja, ia menjelaskan program-program yang ada di dalam BPJS Tenaga Kerja.

Dalam BPJS terdapat 4 Pogram, yakni : Jaminan Keselamatan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP). BPJS Ketenagakerjaan melindungi 3 sektor, yang terdiri dari :

1. Sektor PU (Penerima Upah), yakni karyawan yang menerima upah dari pemberi kerja yang memiliki badan usaha.

2. Sektor Mandiri (BPU), yakni pekerja mandiri yang tidak menerima upah dari siapapun. Yang berarti ia memperoleh penghasilan dari dirinya sendiri, yakni seperti : pedagang, mitra GO-JEK.
3. Sektor Konstruksi, khusus diberikan kepada perusahaan konstruksi, seperti pemborong pembangunan. Yang mana disini pekerjaanya mengambil pekerjaan borongan.
4. Sektor PMI (Pekerja Migran Indonesia, diberikan khusus kepada pekerja Indonesia yang berada di luar negeri. Sektor ini adalah sektor baru yang baru diterapkan pada tahun 2015.

Syarat untuk mendaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, yakni;

1. Untuk PU, Perusahaan harus mendaftarkan 2 Formulir, yakni formulir pendaftaran badan usaha dan setiap tenaga kerja yang ada di perusahaan. Pihak perusahaan harus melampirkan surat izin usaha perdagangan, surat izin tempat usaha, tanda daftar perusahaan, nomor induk perusahaan dan NPWP milik badan usaha. Kemudian membawa tanda pengenalan tenaga kerja. Formulir ini wajib distempel oleh perusahaan.
2. Untuk BPU, syarat pendaftarannya sangat mudah. Bisa daftar mandiri via hp, indomaret, ataupun media-media yang telah disediakan lainnya.
3. Untuk jasa konstruksi, badan usaha pemilik konstruksi tersebut harus terdaftar terlebih dahulu, dapat melalui offline ataupun online.

Pada daerah Riau, setiap badan usaha sebelum mengurus surat izin, maka pihak terkait harus terdaftar dulu di BPJS Ketenagakerjaan. Semua orang berhak mendaftar, kecuali ASN. ASN tidak dapat mendaftar dikarenakan pada



pembentukannya BPJS Ketenagakerjaan adalah program kekhususan untuk tenaga kerja swasta non ASN. ASN mendapatkan program TASPEN, atau jaminan sosial khusus ASN.

UIR mengikuti 4 program BPJS tenaga kerja, yakni; Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP). Jaminan Pensiun adalah program baru yang diikuti oleh pihak UIR, yakni baru dimulai pada tahun 2019.

Syarat untuk memperoleh BPJS Tenaga kerja program Jaminan Pensiun (JP) peserta harus berusia 65 tahun. Namun dosen dan pegawai tetap juga dapat memperoleh Jaminan Pensiun jika pensiun dini, pensiun dini yakni harus berusia 56 tahun.

Dari hasil wawancara Penulis dengan Biro Keuangan UIR, Persentase iuran perbulan yakni berbeda-beda pada setiap programnya. Adapun persentasenya ialah sebagai berikut :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebesar 0,24% (dari gaji pokok) dibayarkan oleh Perusahaan
2. Jaminan Kematian (JK) sebesar 0,3% (dari gaji pokok) dibayarkan oleh Perusahaan.
3. Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 3,7% (dari gaji pokok) dibayarkan oleh Perusahaan, dan 2% dibayarkan sendiri oleh dosen dan pegawai tetap.
4. Jaminan Pensiun (JP) adalah program baru yang belum ada persentasenya.

Dalam BPJS Tenaga Kerja, dosen dan pegawai tetap didaftar langsung sebagai peserta oleh pihak Universitas Islam Riau. Jadi, dosen dan pegawai tetap tidak perlu mendaftarkan diri sendiri. Dosen dan pegawai tetap juga memperoleh kartu tanda peserta BPJS Tenaga Kerja. Dosen dan pegawai tetap hanya perlu menyediakan serta melengkapi persyaratan apa saja yang diminta oleh pihak BPJS.

Menurut penjelasan responden yakni salah satu dosen tetap, potongan gaji untuk iuran perbulan sekitar 200.000. Namun, tidak diketahui secara pasti berapa persen pengurangan gaji tersebut untuk membayar iuran. Namun dari hasil wawancara penulis dengan dosen tetap yang lain, ia menjelaskan bahwa setiap tahunnya mendapatkan slip dari pihak BPJS. Yang berisi tentang berapa tanggungan iuran selama satu tahun.

Sebagian besar responden, tidak mengetahui program apa saja yang ada di BPJS Tenaga Kerja dan kelas apa saja. Karena dari hasil keterangan, tidak ada sosialisasi terkait program BPJS ini kepada dosen dan pegawai tetap, jadi dosen dan pegawai tetap tidak mengetahui sama sekali berapa iuran perbulan.

Fasilitas yang disediakan oleh pihak BPJS Tenaga Kerja, belum sama sekali dipergunakan oleh Dosen dan Pegawai Tetap. Akan tetapi pada saat ini, dosen tetap memperoleh bantuan YLT dari BPJS. Untuk fasilitas yang disediakan BPJS, dosen dan pegawai tetap belum menggunakan fasilitas yang disediakan oleh pihak BPJS. Fasilitas yang digunakan oleh dosen dan pegawai selama ini hanya menggunakan fasilitas dari BPJS Kesehatan. Karena selain menggunakan program BPJS Tenaga Kerja, UIR juga menggunakan program BPJS Kesehatan.

Biro Keuangan juga menjelaskan lebih lanjut tentang Keistimewaan menjadi dosen dan pegawai tetap ialah, jika dosen dan pegawai tetap meninggal dunia, maka anaknya mendapatkan beasiswa, mendapatkan santunan kematian dan juga memperoleh Jaminan Hari Tua (JHT).

Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun ialah merupakan tabungan dosen dan pegawai tetap, yang dapat diklaim setelah pensiun. Sedangkan jaminan kematian diperoleh oleh ahli waris. Bagi dosen tetap yang berada di bawah naungan 2 Universitas, ia memperoleh 2 BPJS ketenagakerjaan yang digabungkan menjadi satu. Karena BPJS Tenaga Kerja adalah tanggungan Perusahaan.

Pencairan tunjangan ialah kepada ahli waris. Ahli waris pertama ialah istri. Jika istrinya meninggal, tunjangan jatuh kepada ahli waris yakni anaknya. Jika yang bersangkutan memiliki 2 orang istri, tunjangan diberikan kepada istri pertama. Jika yang bersangkutan telah bercerai dengan istri pertama, maka tunjangan jatuh kepada anak dari istri pertama. Namun, jika yang bersangkutan berstatus belum menikah, tunjangan kematian jatuh kepada salah satu orang tuanya.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pihak BPJS, dalam BPJS ketenagakerjaan tidak ada kelas tertentu. Namun pada umumnya, setiap orang yang terdaftar pada BPJS tenaga kerja program JKK, dapat langsung ke Rumah Sakit besar, tanpa rujukan terlebih dahulu. Akan tetapi, pihak BPJS memberikan tanggungan pada Perusahaan, jika tenaga kerja dirawat di Rumah Sakit swasta, diberikan kelas 2. Jika tenaga kerja dirawat di Rumah Sakit Umum, diberikan kelas I (Satu).

## **B. Penerapan Program BPJS Ketenagakerjaan Bagi Dosen dan Pegawai Tetap di Universitas Islam Riau**

Pemberian perlindungan terhadap para tenaga kerja yang diwujudkan dalam bentuk santunan seperti halnya pemberian uang sebagai pengganti dari sebagian pendapatan yang berkurang ataupun hilang serta sebagai suatu pelayanan terhadap akibat dari suatu kejadian atau keadaan yang terjadi kepada tenaga kerja. Misalnya pada saat tenaga kerja mengalami sakit, kecelakaan kerja, hamil, bersalin, hari tua., jaminan pensiun serta meninggal dunia yang merupakan penerapan dari program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan bagi pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya. (Husni, 2014, hal. 151-152)

Tujuan dari pemberian perlindungan terhadap pekerja untuk menjamin berlangsungnya suatu sistem hubungan kerja yang harmonis dengan tidak adanya suatu tekanan dari pihak yang lebih kuat terhadap pihak yang lebih lemah. Dengan tidak adanya suatu jaminan terhadap kehidupan yang pasti, serta peningkatan terhadap kualitas pekerja maupun perlindungan bagi para tenaga kerja yang harus berlandaskan dan sesuai dengan harkat martabat manusia yang menyebabkan tidak akan mungkin terwujudnya perlindungan bagi para pekerja, oleh sebab itu perlindungan terhadap pekerja bisa terwujud dengan adanya jaminan hidup yang pasti.

Berdasarkan keterangan dari hasil wawancara dengan dosen dan pegawai tetap di UIR, penulis memperoleh informasi bahwa UIR telah memberikan perlindungan kepada para dosen dan pegawai tetap sesuai dengan program yang

terdapat di dalam BPJS Ketenagakerjaan. UIR telah mendaftarkan seluruhnya dosen dan pegawai tetap yang ada di bawah naungan UIR pada BPJS Ketenagakerjaan sekaligus BPJS Kesehatan. Apabila ada aturan-aturan antara pihak UIR dengan pekerjaannya di luar perundang-undangan seperti masih adanya tenaga kerja yang belum terdaftar dalam program BPJS, sebelumnya hal itu sudah dijelaskan di dalam perjanjian kerja antara pihak UIR dengan pekerja. Dosen dan pegawai honorer tidak terdaftar dalam program BPJS, karena belum melengkapi syarat pendaftaran sebagai dosen dan pegawai tetap. Mereka dapat terdaftar sebagai peserta BPJS apabila telah melengkapi syarat untuk menjadi dosen dan pegawai tetap.

Dari hasil wawancara penulis dengan dosen dan pegawai UIR, penulis memperoleh informasi bahwa dalam sistim UIR, dosen dan pegawai honorer yang belum mencapai tingkat 100% belum dapat mendaftarkan diri sebagai dosen dan pegawai tetap. Namun, mereka yang telah berada pada tingkat 80%, sudah menjadi calon dosen dan pegawai tetap. Mereka hanya perlu memenuhi persyaratan saja. Persenan disini maksudnya ialah kelengkapan persyaratan.

Dalam BPJS Ketenagakerjaan, peserta memperoleh kartu tanda peserta BPJS Ketenagakerjaan. Kartu inilah yang dipergunakan untuk memperoleh penerapan pelayanan yang dibutuhkan oleh peserta. Asal pelayanan itu ada dalam program BPS Ketenagakerjaan. Seperti halnya, kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, jaminan pensiun serta jaminan kematian.

Berdasarkan wawancara penulis dengan para dosen dan pegawai tetap UIR, sebagian besar belum mempergunakan fasilitas yang disediakan. Dikarenakan beberapa faktor yang penulis jabarkan sebagai berikut :

1. Dosen dan pegawai tetap yang menjadi responden dalam penelitian skripsi ini, tergolong masih berusia muda, yang pastinya belum pensiun.
2. Dosen dan pegawai tetap yang penulis temui di lapangan belum pernah mengalami kecelakaan pada saat bekerja. Jadi program jaminan kecelakaan kerja belum dapat diterapkan.

Dosen dan Pegawai tetap UIR selama ini hanya menggunakan program BPJS Kesehatan, karena mereka belum memerlukan fasilitas yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Seperti halnya keterangan dari salah seorang dosen tetap UIR, beliau mengatakan bahwa ia menggunakan fasilitas yang disediakan BPJS Kesehatan pada saat melahirkan. Dalam kesempatan lain, salah seorang dosen tetap menjelaskan bahwa ia menggunakan fasilitas BPJS Kesehatan untuk berobat ke rumah sakit.

Akan tetapi dalam program Jaminan Kematian, UIR terus memberikan santunan kematian pada keluarga dosen dan pegawai tetap yang meninggal dunia. Santunan ini selalin merupakan bagian dari program BPJS Ketenagakerjaan, juga bentuk rasa hormat dan kepedulian UIR terhadap civitas akademiknya.

Beralih kita kepada program Jaminan Pensiun. Di UIR, jaminan pensiun merupakan program baru yang baru diterapkan pada tahun 2019 lalu. Program ini sudah berjalan dengan sebagaimana mestinya. UIR menerapkan program BPJS

Ketenagakerjaan ini dengan baik terhadap dosen yang pensiun dini, ataupun dosen yang pensiun apda waktunya. Di UIR sendiri ketentuan usia pensiun yakni 65 tahun. sedangkan PNS pensiun pada umur 60 tahun.

Berdasarkan keterangan dari responden penulis yakni salah seorang dosen tetap UIR, perlindungan ekonomis atau upah yang diberikan oleh pihak UIR sesuai dengan UPAH minimum Kabupaten/Kota. Apabila dihubungkan dengan 3 jenis perlindungan tenaga kerja yang dijelaskan oleh Zaeni Asyhadie, maka yang telah diterapkan yaitu :

1. Perlindungan teknis yaitu dengan memberikan pelatihan kerja agar dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, serta pelatihan simulasi jika terjadinya bencana alam.
2. Perlindungan sosial yaitu dengan menjalankan program BPJS Ketenagakerjaan sekaligus BPJS Kesehatan dengancara mendaftarkan dosen dan pegawai tetap atau dapat disebut pekerja tetap yang ada di lingkungan UIR.
3. Perlindungan ekonomis yaitu dengan memberikan upah kepada para pekerja yang telah sesuai dengan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK).

Jadi berdasarkan hasil wawancara dengan dosen dan pegawai tetap UIR, maka telah diterapkan program BPJS Ketenagakerjaan sekaligus BPJS Kesehatan dengan sudah didaftarkannya para dosen dan pegawai tetap agar memperoleh perlindungan dalam bekerja. Sedangkan hal yang terkait dengan dosen dan pegawai honorer, serta pekerja harian lepas yang belum didaftarkan dalam

program BPJS oleh pihak UIR bisa menggunakan kotak P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan) yang terdapat di UIR. UIR juga memfasilitasi alat-alat keselamatan disetiap sudut UIR jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, yang mengancam keselamatan para pekerjanya.

Terkait dengan hal pertanggung jawaban dari pihak UIR terhadap para pekerja jika terjadi suatu kecelakaan kerja pada saat pekerja menjalankan kewajibannya ketika bekerja, sehingga UIR yang merupakan pihak Perusahaan dalam hal ini akan menanggung beban secara materiil, yakni dengan pemberian penggantian terkait biaya yang muncul akibat terjadinya suatu kecelakaan kerja (Soedarjadi, 2008, hal. 53). Selain itu, UIR juga memberikan pelatihan teknis kepada para pekerja seperti simulasi dalam penggunaan alat-alat yang tersedia di UIR dalam menanggulangi jika terjadinya situasi darurat seperti bencana alam.

Mengacu pada aturan Pasal 17 undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pasal 59 Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan kerja dan Jaminan Kematian, kemudian aturan Pasal 34 Undang-Undang Nomor 45 Tahun 2015 mengenai Program Jaminan Pensiun serta aturan dari Pasal 33 Undang-Undang Nomor 46 Tahun 2015 mengenai Program Jaminan Hari Tua, yang menegaskan bahwa jika para pemberi kerja yang dalam hal ini ialah sebagai pengusaha tidak mendaftarkan para pekerja yang termasuk sebagai pekerja harian lepas maka bisa diberikan ganjaran berbentuk sanksi administratif yaitu sebagai berikut :

- 1) Tegutan tertulis;



Sanksi administratif ini termasuk sanksi ringan yang diberikan kepada pengusaha yaitu berupa teguran tertulis seperti pemberian surat peringatan pada tahap awal pemberian sanksi.

2) Denda; dan/atau;

Sanksi administratif ini termasuk sanksi sedang yang diberikan kepada pengusaha yaitu berbentuk pembayaran sanksi secara materiil yang harus dibayarkan oleh pengusaha sebagai uang ganti kerugian jika sanksi teguran tertulis tidak diindahkan.

3) Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Sanksi administratif ini termasuk sanksi berat yang diberikan kepada pengusaha yaitu berupa tidak mendapat pelayanan publik tertentu jika kedua sanksi di atas tidak dilaksanakan.

Penerapan program BPJS ketenagakerjaan harus didukung dan disukseskan dari semua elemen yakni pemerintah, perusahaan, pemberi kerja yang lumrahnya dikatakan sebagai pengusaha, sekaligus pekerja dalam hal ini dosen dan pegawai, yang mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kredibilitias pekerja sehingga bisa menikmati kehidupan yang nyaman dan terjamin.

Penerapan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Universitas Islam Riau masih terdapat beberapa kelemahan. Dilihat dari segi komunikasi yakni kurangnya sosialisasi terinci dari Pihak BPJS Ketenagakerjaan kepada Dosen dan Pegawai Tetap yang merupakan peserta BPJS, serta perbedaan pemahaman perihal jaminan sosial kesehatan dengan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Penerapan program jaminan sosial ketenagakerjaan salah satu program pemerintah yang dibuat untuk menanggulangi risiko-risiko pada saat bekerja. menurut Kenneth Thomson (1980), Jaminan Sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat menyebabkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.

Penerapan jaminan sosial di suatu negara memiliki fungsi dan tujuan-tujuan tertentu. Salah satu fungsi sosial utama dari jaminan sosial menurut Rys (2011) adalah sebagai penjaga kelangsungan hidup umat manusia di tengah masyarakat atas dasar keadilan sosial. Program ini disusun untuk melindungi warga negara dari kehilangan status sosial dan merosotnya secara tiba-tiba kondisi materi yang dibutuhkan guna melakukan kebebasan pribadinya. Jaminan sosial juga dapat dinyatakan sebagai program negara yang ditujukan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui bantuan-bantuan dan mekanisme sosial lainnya yang menjamin masyarakat untuk menjangkau sumber-sumber daya yang memadai dalam menjaga kesehatan, pemenuhan kebutuhan pangan, serta kebutuhan dasar lainnya terutama pada kelompok masyarakat yang rentan seperti anak-anak, orang tua, sakit, dan pengangguran.

Hal senada juga disebutkan dalam peraturan perundang-undangan di Indonesia yaitu melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyatakan bahwa negara menyelenggarakan sistem jaminan sosial berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial dengan tujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/ atau anggota keluarganya.

Melihat definisi serta tujuan dari penyelenggaraan jaminan sosial yang telah disebutkan, maka dapat digambarkan secara umum hal-hal yang diharapkan dari institusi penyelenggara jaminan sosial. Secara umum, keberhasilan dari penyelenggaraan jaminan sosial dapat dilihat dari luasnya cakupan perlindungan jaminan sosial dalam masyarakat sebagaimana disebutkan dalam peraturan perundangan bahwa program jaminan sosial ditujukan kepada seluruh rakyat. Hal ini dapat diukur dari jumlah peserta atau persentase masyarakat yang telah terlindungi program jaminan sosial.

Penyelenggaraan jaminan sosial juga disebutkan harus dilaksanakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial. Asas kemanusiaan berarti dalam memberikan pelayanan dan manfaat, penyelenggara harus mempertimbangkan tingkat kebutuhan yang layak bagi para peserta. Asas manfaat mengandung makna bahwa penyelenggara harus senantiasa melaksanakan operasional organisasi dan pelayanan yang efektif dan efisien. Asas keadilan sosial harus dimaknakan sebagai pemberian pelayanan dengan sebaikbaiknya kepada seluruh peserta dan calon peserta yang berhak atas jaminan sosial. Ketiga asas tersebut dimaksudkan untuk menjamin kelangsungan program

jaminan sosial sekaligus hak peserta. Dengan demikian, seluruh pihak yang berkepentingan (stakeholder) berhak mendapatkan pelayanan yang berkualitas, dengan operasional penyelenggaraan yang efektif dan efisien. Hal-hal ini juga telah mendapat perhatian dari berbagai organisasi jaminan sosial negara-negara di dunia. (learning office BPJS, 2017)



## BAB IV

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

##### 1. Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Studi di Universitas Islam Riau)

Universitas Islam Riau mengikuti 4 program BPJS tenaga kerja, yakni; Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP). Jaminan Pensiun adalah program baru yang diikuti oleh pihak UIR, yakni baru dimulai beberapa bulan yang lalu pada tahun 2020 ini.

Syarat untuk memperoleh BPJS Tenaga kerja program Jaminan Pensiun (JP) peserta harus berusia 65 tahun. Namun dosen dan pegawai tetap juga dapat memperoleh Jaminan Pensiun jika pensiun dini, pensiun dini yakni harus berusia 56 tahun.

Dari hasil wawancara Penulis dengan Biro Keuangan UIR, Persentase iuran perbulan yakni berbeda-beda pada setiap programnya. Adapun persentasenya ialah sebagai berikut :

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebesar 0,24% (dari gaji pokok) dibayarkan oleh Perusahaan
2. Jaminan Kematian (JK) sebesar 0,3% (dari gaji pokok) dibayarkan oleh Perusahaan.
3. Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar 3,7% (dari gaji pokok) dibayarkan oleh Perusahaan, dan 2% dibayarkan sendiri oleh dosen dan pegawai tetap.

4. Jaminan Pensiun (JP) adalah program baru yang belum ada persentasenya.

Dalam BPJS Tenaga Kerja, dosen dan pegawai tetap didaftar langsung sebagai peserta oleh pihak Universitas Islam Riau. Jadi, dosen dan pegawai tetap tidak perlu mendaftarkan diri sendiri. Dosen dan pegawai tetap juga memperoleh kartu tanda peserta BPJS Tenaga Kerja. Dosen dan pegawai tetap hanya perlu menyediakan serta melengkapi persyaratan apa saja yang diminta oleh pihak BPJS.

## **2. Penerapan Program BPJS Ketenagakerjaan Bagi Dosen dan Pegawai Tetap di Universitas Islam Riau**

Berdasarkan keterangan dari hasil wawancara dengan dosen dan pegawai tetap di UIR, penulis memperoleh informasi bahwa UIR telah memberikan perlindungan kepada para dosen dan pegawai tetap sesuai dengan program yang terdapat di dalam BPJS Ketenagakerjaan. UIR telah mendaftarkan seluruhnya dosen dan pegawai tetap yang ada di bawah naungan UIR pada BPJS Ketenagakerjaan sekaligus BPJS Kesehatan. Apabila ada aturan-aturan antara pihak UIR dengan pekerjanya di luar perundang-undangan seperti masih adanya tenaga kerja yang belum terdaftar dalam program BPJS, sebelumnya hal itu sudah dijelaskan di dalam perjanjian kerja antara pihak UIR dengan pekerja. Dosen dan pegawai honorer tidak terdaftar dalam program BPJS, karena belum melengkapi syarat pendaftaran sebagai dosen dan pegawai tetap. Mereka dapat terdaftar sebagai peserta BPJS apabila telah melengkapi syarat untuk menjadi dosen dan pegawai tetap. Berdasarkan hasil wawancara dengan dosen dan pegawai tetap

UIR, maka telah diterapkan program BPJS Ketenagakerjaan sekaligus BPJS Kesehatan dengan sudah didaftarkannya para dosen dan pegawai tetap agar memperoleh perlindungan dalam bekerja. Sedangkan hal yang terkait dengan dosen dan pegawai honorer, serta pekerja harian lepas yang belum didaftarkan dalam program BPJS oleh pihak UIR bisa menggunakan kotak P3K (Pertolongan Pertama Pada Kecelakaan) yang terdapat di UIR. UIR juga memfasilitasi alat-alat keselamatan disetiap sudut UIR jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, yang mengancam keselamatan para pekerjanya.

#### **B. Saran**

1. Seharusnya pihak BPJS mengadakan sosialisasi kepada dosen dan pegawai yang ada di Universitas Islam Riau perihal golongan dan kelas dalam penerimaan tunjangan BPJS. Serta sosialisasi berapa persen potongan gaji pokok untuk membayar iuran BPJS.
2. Seharusnya pihak UIR tidak mendaftarkan semua dosen dan pegawai yang ada di Universitas Islam Riau tanpa membedakan antara dosen tetap dengan dosen honorer, antara pegawai tetap dengan pegawai honorer.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-buku

- Abiyoga, H. (2017). Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Pada Pekerja Gardena Departement Store dan Supermarket di Kota Yogyakarta. 1-13.
- amirudin, & asikin, z. (2012). pengantar metode penelitian hukum. jakarta: raja grafindo persada.
- asikin, z. (2010). dasar-dasar hukum perburuhan. jakarta: rajagrafindo persada.
- husni, l. (2010). hukum ketenagakerjaan indonesia. jakarta: rajagrafindo persada.
- Husni, L. (2014). Pengantar Hukum Ketenagakerjaan. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- husni, l. (2016). pengantar hukum ketenagakerjaan. jakarta: rajawali pers.
- irsyadi, a. r. (2016). jurnal institut BPJS Ketenagakerjaan. 4.
- M. Philipus Hadjon, d. (2005). Pengantar Hukum Administrasi Negara. Yogyakarta: Gajah Mada University Press,
- noor, j. (2011). metodologi penelitian. jakarta: prenadamedia group.
- rusli, h. (2011). hukum ketenagakerjaan. bogor: ghalia indonesia.
- Soedarjadi. (2008). Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Soepomo, I., & Agusmidah. (2010). Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori Cet. I. Bogor: Ghalia Indonesia.
- subianto, a. (2010). sistem jaminan sosial nasional: pilar penyangga kemandirian perekonomian bangsa. jakarta: gibbon books.



sulasmoto. (2011). sistem jaminan sosial nasional: mewujudkan amanat konstitusi. jakarta: kompas.

Suryandono, W. (2014). Asas-Asas Hukum Perburuhan. Jakarta: Rajawali Pers.

Sutedi, A. (2011). Hukum Perburuhan. Jakarta: Sinar Grafika.

syafrialdi. (2017). buku panduan penulisan skripsi. jakarta: uir press.

wijaya, a. (2018). hukum jaminan sosial indonesia. jakarta timur: sinar grafika.

wisnu, d. (2012). politik sistem jaminan sosial: menciptakan rasa aman dalam ekonomi pasar. jakarta: PT Gramedia pustaka utama.

## **B. Artikel dan Jurnal**

Adillah, S. U., & Anik, S. (2015). Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosisal Untuk Meningkatkan Kesejahteraan. *Yustisia*, Vol 4 No. 3, 558-280.

Akbar, H. H., & Syamsah, T. (2016). Efektifitas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Dalam Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Kabupaten Bogor. *Jurnal Living Law*, Vol. 8 No. 1, 35-51.

BPJS Ketenagakerjaan. (2016). *pengaruh perkembangan makro ekonomi indonesia terhadap pertumbuhan kepesertaan bpjs ketenagakerjaan*. jurnal institut bpjs ketenagakerjaan volume 1.

BPJS ketenagakerjaan. (2017). *perluasan kepesertaan bpjs ketenagakerjaan melalui strategi marketing mix dan regulasi*. jurnal institut bpjs ketenagakerjaan volume 2.

Febrianti, L. (April 2017). Pelaksanaan Pengupahan Pekerja Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. *UIR Law Review*, Volume 01 Nomor 01, 83-92.

Irsyadi, a. r. (2016). *jurnal institut BPJS Ketenagakerjaan*

Ismail, N., & Zainuddin, M. (Desember 2018). Hukum dan Fenomena Ketenagakerjaan. *Jurnal Pekerjaan Sosial*, Vol. 1 No. 3, 166-182.

Learning office BPJS. (2017). Menakar keberhasilan penyelenggara jaminan sosial. *jurnal institut BPJS ketenagakerjan* Vol. 2 no. 1, 59-61.

Purwadi, A. (2012). Karakteristik Yayasan Sebagai Badan Hukum di Indonesia. *Perspektif*, Volume VII No. 1, 1-13.

Setiowati, E., Suharno, & Suparwi. (2017). Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Bagi Karyawan Di Kota SURakarta Pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Kota Surakarta. Seminar Nasional dan Call for Paper UNIBA 2017 (hal. 157-167). Surakarta: Universitas Islam Batik Surakarta.

Shalihah, F. (Oktober 2016). Implementasi Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja di Indonesia. *Jurnal Selat*, Volume 4 Nomor 1, 71-100.

Shalihah, F. (Oktober 2017). Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Dalam Hubungan Kerja Menurut Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dalam Perspektif HAM. *UIR Law Review*, Volume 01, Nomor 02, 149-160.

### **C. Peraturan Perundang-Undangan**

Undang-Undang Dasar 1945

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata

Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001 Tentang Yayasan

#### **D. Internet**

*Kompasiana*. (2015, juni 24) Retrieved from

[https://www.kompasiana.com/heruprasi1973/sejarah-perkembangan-ketenagakerjaan-di-indonesia\\_55181e01a33311ad07b66490](https://www.kompasiana.com/heruprasi1973/sejarah-perkembangan-ketenagakerjaan-di-indonesia_55181e01a33311ad07b66490)

*metode penelitian*. (2019, November 11). Retrieved 03 07, 2020, from

<https://www.gurupendidikan.co.id/metodologi-penelitian/>

Kusumaningrum, D. (t.thn.). Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Sektor

Informal. [https://kependudukan.lipi.go.id/id/berita/seputar-kegiatan-](https://kependudukan.lipi.go.id/id/berita/seputar-kegiatan-ppk/526-jaminan-sosial-ketenagakerjaan-bagi-pekerja-sektor-informal)

[ppk/526-jaminan-sosial-ketenagakerjaan-bagi-pekerja-sektor-informal](https://kependudukan.lipi.go.id/id/berita/seputar-kegiatan-ppk/526-jaminan-sosial-ketenagakerjaan-bagi-pekerja-sektor-informal).

Riau, U. I. (2020). Sejarah Universitas Islam Riau. Dipetik September 20, 2020,

dari Universitas Islam Riau: <https://uir.ac.id/>

Riau, U. I. (2020). Sekilas Tentang YLPI Riau. Dipetik September 20, 2020, dari

Universitas Islam Riau: <https://uir.ac.id/>

Riau, U. I. (2020). Visi Misi dan Tujuan. Dipetik September 20, 2020, dari

Universitas Islam Riau: [https://uir.ac.id](https://uir.ac.id/)