



UNNES
Universitas Negeri Semarang

**PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA
KARYAWAN DI BPJS KETENAGAKERJAAN
JEPARA**

SKRIPSI

Disusun untuk memperoleh Sarjana Hukum

Oleh

Fidiandi Fahnizar
8111411310

UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

**PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG
2018**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Proposal Skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Jepara” yang disusun oleh Fidiandi Fahnizar (NIM. 8111411310), telah disetujui untuk dilanjutkan sebagai bahan acuan penulisan skripsi, pada:

Hari : Rabu


Tanggal : 11 Juli 2018

Pembimbing I



Dr. Dewi Sulistianingsih, S.H., M.H
NIP.198001212005012001

Pembimbing II



Dr. Duhita D.S., S.H., M.Hum
NIP. 197212062005012002

Mengetahui,

Wakil Dekan Bidang Akademik
Fakultas Hukum UNNES



Dr. Martitah, M.Hum.,
NIP. 196205171986012001

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Jepara" yang ditulis oleh Fidiandi Fahzizar (8111411310) telah disetujui untuk dipertahankan di hadapan Sidang Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang, pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 31 Juli 2018

Penguji Utama



Nurul Fibrjanti, S.H.,M.Hum.

NIP. 198302122008012008

Penguji I



Dr. Dewi Sulistianingsih, SH.,M.H.

NIP. 198001212005012001

Penguji II



Dr. Duhita Driyah S, SH. MHum

NIP. 197212062005012002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Hukum



Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si.
NIP. 197206192000032001

HALAMAN PERNYATAAN ORISIONALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fidiandi Fahnizar

NIM : 8111411310

menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Jepara” adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari diketahui adanya plagiasi maka saya siap mempertanggungjawabkan secara hukum.

Semarang, 30 Juli 2018



Fidiandi Fahnizar
8111411310

**PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Negeri Semarang, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Fidiandi Fahnizar
NIM : 8111411310
Program Studi : Ilmu Hukum (S1)
Fakultas : Hukum

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Semarang **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas skripsi saya yang berjudul :

“Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Jepara”

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Negeri Semarang berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir penulis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pencipta dan pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenarnya.

Semarang, 31 Juli 2018



Fidiandi Fahnizar
8111411310

v

v

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

☞ Barang siapa menginginkan kebahagiaan di dunia maka haruslah dengan ilmu, barang siapa yang menginginkan kebahagiaan di akhirat haruslah dengan ilmu, dan barang siapa yang menginginkan keduanya maka haruslah dengan ilmu” (H.R. Ibn Asakir).

PERSEMBAHAN

Skripsi ini dipersembahkan kepada:

1. Bapak dan Ibu tercinta, yang selalu memberikan doa restu dalam setiap langkah dan selalu memberikan semangat.
2. Terima kasih untuk kekasihku dan semua sahabat terbaikku.
3. Terimakasih untuk Dosen dan Staf pegawai Tata Usaha FH Unnes atas bantuan dan bimbingannya.
4. Terima kasih untuk teman-teman FH Unnes.
5. Terima kasih untuk almamaterku.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Jepara”** dengan baik. Penyelesaian skripsi ini dimaksudkan untuk melengkapi persyaratan memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang (UNNES).

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapat dorongan, bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Fathur Rokhman, M.Hum., selaku Rektor Universitas Negeri Semarang.
2. Dr. Rodiyah, S.Pd.,S.H.,M.Si., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
3. Dr. Martitiah, M.Hum., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
4. Rasdi, S.Pd.,M.H., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
5. Tri Sulistiyono, S.H.,MH., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
6. Dr. Duhita Driyah Suprapti, S.H.,M.Hum., selaku Ketua Bagian Perdata Dagang Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.

7. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang.
8. Dr. Dewi Sulistianingsih, S.H.,M.H., selaku Dosen Pembimbing I yang penulis hormati dan kagumi kesabarannya, keluasan ilmunya dan sepenuh hati membimbing penulis.
9. Dr. Duhita Driyah Suprapti, S.H.,M.Hum, selaku Dosen Pembimbing II yang penulis hormati dan kagumi kesabarannya, keluasan ilmunya dan sepenuh hati membimbing penulis.
10. Kepala BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Jepara yang memberikan ijin penelitian dan memberikan informasi yang peneliti butuhkan untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini.
11. Kekasihku Hilwatun Nihla, S.H. yang tidak pernah lelah memberikan kekuatan, pelajaran hidup, dan semangatnya selama ini hingga terselesainya skripsi ini.
12. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya untuk mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang dan umumnya pihak yang membutuhkan.

Semarang, 31 Juli 2018

Penulis



Fidiandi Fahnizar
8111411310

ABSTRAK

Fahnizar, Fidiandi. 2018. *Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Jepara*. Prodi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Negeri Semarang. Pembimbing I: Dr. Dewi Sulistianingsih S.H.,M.H. Pembimbing II: Dr. Duhita Driyah Suprpti, S.H.,M.Hum.

Kata Kunci: Pelaksanaan, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan BPJS Ketenagakerjaan

Banyaknya jumlah tenaga kerja yang belum terdaftar di Kabupaten Jepara sebagai peserta jaminan sosial di BPJS Ketenagakerjaan, ditambah dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi di Jepara. Rumusan masalah penelitian ini adalah (1) Bagaimanakah pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Jepara?; (2) Bagaimanakah pengawasan terhadap perusahaan yang tidak ikut dalam BPJS Ketenagakerjaan Jepara?

Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif dengan jenis penelitian hukum empiris. Sumber data penelitian berasal dari data primer (wawancara) dan data sekunder (bahan hukum primer, sekunder dan tersier). Teknik pengambilan data menggunakan wawancara, observasi dan studi dokumen. Keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Data yang diperoleh melalui kepustakaan atau penelitian lapangan diolah menggunakan analisis kualitatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Pelaksanaan pendaftaran JKK dilakukan dengan prosedur yaitu mendaftar langsung ke Kantor BPJS ketenagakerjaan Kabupaten Jepara atau secara online melalui website BPJS ketenagakerjaan atau melalui bank-bank pemerintah, mengisi formulir pendaftaran dan membayar iuran pertama. Peserta JKK BPJS ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara hingga tahun 2017 terdiri dari 45.379 tenaga kerja penerima upah dari 942 perusahaan. Pelaksanaan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) hingga tahun 2017 yaitu sebanyak 17 kasus dengan total klaim Rp. 52.884.740, sedangkan pada tahun 2017 terdapat 4 kasus dengan total klaim yang dibayarkan yaitu sebesar Rp. 5.093.610. (2) Pengawasan terhadap perusahaan yang tidak menyertakan atau ikut dalam program perlindungan sosial dilakukan oleh petugas pemeriksa dan pengawas dari BPJS Ketenagakerjaan Jepara secara internal. Dalam hal ini pemeriksa dan pengawas dari BPJS ketenagakerjaan Jepara bekerjasama dengan pegawai pengawas untuk memberikan sosialisasi, surat peringatan dan kunjungan pengawas dan pelaporan kepada Kejaksaan Negeri untuk kepatuhan perusahaan.

Saran penelitian yaitu hendaknya BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Jepara meningkatkan sosialisasi terutama kepada pekerja bukan peneriman upah dan pegawai pada lembaga pemerintahan karena paling banyak belum terdaftar dalam program BPJS ketenagakerjaan. Perusahaan perlu secara aktif membayar iuran dan mendaftarkan seluruh karyawannya dalam program perlindungan BPJS ketenagakerjaan sebagai dukungan terhadap program pemerintah.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	I
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISIONALITAS	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	ix
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xv
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR BAGAN	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	6
1.3 Pembatasan Masalah.....	7
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	10
2.2 Landasan Teori.....	11
2.2.1 Teori Bekerjanya Hukum Robert Seidman.....	11
2.2.2 Teori Berlakunya Hukum.....	13
2.3 Landasan Konseptual.....	15
2.3.1 Pengertian dan Dasar Hukum Jamsostek	15
2.3.2 Sejarah Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia.....	19
2.3.3 Jaminan Sosial Kecelakaan KerjaTenaga Kerja	22

2.3.4 Peran Pemerintah dalam Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	26
2.3.5 Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja Oleh BPJS Ketenagakerjaan.....	28
2.4 Kerangka Berpikir.....	36
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan Penelitian.....	37
3.2 Jenis Penelitian.....	38
3.3 Fokus Penelitian.....	38
3.4 Lokasi Penelitian.....	39
3.5 Sumber Data Penelitian.....	39
3.5.1 Sumber Data Primer.....	39
3.5.2 Sumber Data Sekunder.....	40
3.6 Teknik Pengambilan Data.....	41
3.6.1 Wawancara.....	41
3.6.2 Observasi.....	41
3.6.3 Dokumentasi.....	42
3.7 Validitas Data.....	42
3.8 Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Hasil Penelitian.	44
4.1.1 Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Jepara.....	44
4.1.1.1 Sejarah BPJS Ketenagakerjaan.....	44
4.1.1.2 Visi, Misi dan Tata Nilai Budaya BPJS Ketenagakerjaan.....	46
4.1.1.3 Program Jaminan Sosial yang Diselenggarakan Oleh BPJS Ketenagakerjaan.....	48
4.1.2 Kepesertaan Aktif BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara Tahun 2017.....	51
4.1.3 Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) di	

BPJS Ketenagakerjaan Jepara.....	55
4.1.4 Pengawasan Terhadap Perusahaan yang Tidak Menyertakan atau Ikut dalam BPJS Ketenagakerjaan Jepara.....	66
4.2 Pembahasan.....	70
4.2.1 Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) di BPJS Ketenagakerjaan Jepara.....	70
4.2.2 Pengawasan Terhadap Perusahaan yang Tidak Menyertakan atau Ikut dalam BPJS Ketenagakerjaan Jepara.....	76
BAB V PENUTUP	
DAFTAR PUSTAKA.....	82
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	83

DAFTAR TABEL

Kepesertaan Aktif BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara Tahun 2017.....	51
Kepesertaan Lembaga Pemerintah dalam BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara Tahun 2017.....	52
Potensi Kepesertaan Perusahaan dan Tenaga Kerja dalam BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara Tahun 2017.....	53
Pembayaran Klaim BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Jepara Tahun 2017.....	54
Tabel 4.5 Pelaksanaan Klaim JKK Pada Tahun 2017.....	61



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR GAMBAR

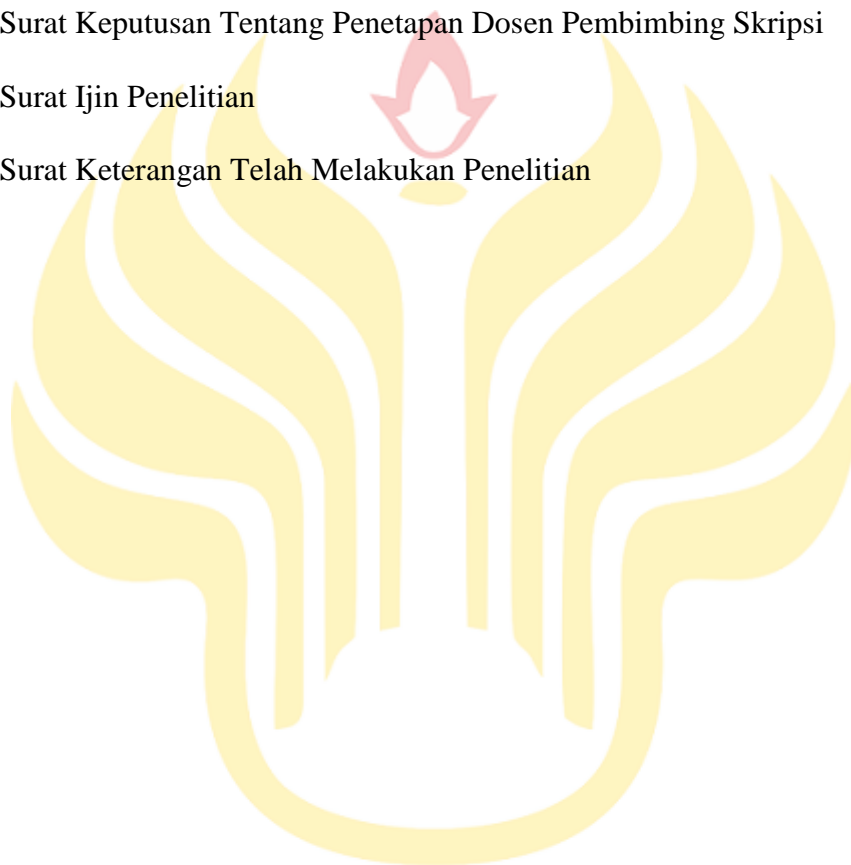
Analisis Bekerjanya Hukum Perlindungan Sosial Bagi Tenaga Kerja Melalui Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) BPJS Ketenagakerjaan.....	75
--	----



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen Penelitian
2. Formulir Usulan Topik Skripsi
3. Surat Usulan Pembimbing
4. Surat Keputusan Tentang Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
5. Surat Ijin Penelitian
6. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pelaksanaan pembangunan nasional menempatkan tenaga kerja sebagai suatu unsur penting yang menunjang keberhasilan pembangunan nasional, dimana tenaga kerja memiliki arti dan peranan penting dengan perusahaan (Agusmidah, 2010:129). Untuk itu, menurut Manulang (2001:37) sudah sewajarnya apabila kepada tenaga kerja diberikan perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan. Bentuk perlindungan dan pengembangan terhadap kesejahteraan tenaga kerja selama ini diwujudkan dalam berbagai cara dan kebijakan, salah satunya adalah jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Khusus untuk Provinsi Jawa Tengah, jumlah tenaga kerja yang sudah dilindungi oleh jaminan sosial tenaga kerja menurut data BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Jateng dan DIY hingga November 2015 sudah mencapai 2.249.315 tenaga kerja dari sektor formal, informal, dan pekerja pada sektor jasa konstruksi. Dengan rincian jumlah pekerja dari sektor formal yang terdaftar mencapai 1.349.249 pekerja, sektor informal 101.086 pekerja, dan sektor jasa konstruksi mencapai 798.980 pekerja. Jika dibandingkan dengan tahun 2014, tahun 2015 mengalami peningkatan yang cukup signifikan (<http://www.konfrontasi.com/content/nasional/jutaan-tenaga-kerja-dilindungi-bpjs-ketenagakerjaan>, diakses pada 24 November 2016).

Jumlah tenaga kerja yang sudah dilindungi mencapai 2.249.315 tenaga kerja dari berbagai sektor ternyata hanyalah 20 persen dari seluruh tenaga kerja yang ada di Jawa Tengah. Di mana menurut data baru ada 2,2 juta dari 17 juta tenaga kerja di Jawa Tengah yang dilindungi BPJS Ketenagakerjaan. Artinya hampir 15 juta tenaga kerja di Jawa Tengah belum dilindungi BPJS Ketenagakerjaan(<http://news.okezone.com/read/2015/12/29/512/1276528/hampir-15-juta-tenaga-kerja-di-jateng-belum-di-lindungi-bpjs>, diakses pada 24 November 2016). Jumlah tersebut tentu merupakan jumlah yang masih sangat sedikit. Dimana masih ada jutaan tenaga kerja belum dilindungi BPJS Ketenagakerjaan yang berarti juga tenaga kerja tersebut belum mendapatkan hak-haknya secara optimal.

Padahal hukum telah menetapkan kewajiban untuk setiap perusahaan mendaftarkan tenaga kerjanya untuk mengikuti program jaminan sosial. Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial telah mengatur bahwa Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Jika karyawan tidak diikutsetakan dalam kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan, maka perusahaan selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS dapat dikenai sanksi administratif. Adapaun sanksi administratif itu dapat berupa: a. teguran tertulis; b. denda; dan/atau c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk

menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS terdiri dari BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial, BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Tujuan pemberian jaminan sosial kepada para pekerja tak lain adalah bagian dari tujuan sebuah negara, yakni menciptakan kesejahteraan kepada seluruh rakyatnya sebagaimana konsideran huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. BPJS sebagai amanat Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dilengkapi dengan berbagai tugas dan fungsi yang melekat. BPJS memiliki tujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. BPJS memiliki kewajiban untuk memastikan bahwa seluruh pemberi kerja yang telah memenuhi ketentuan tertentu wajib memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya. Sayangnya sampai saat ini masih banyak perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk mendapatkan jaminan sosial. Ada banyak persoalan yang menyebabkan pemberi kerja sampai saat ini belum mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Salah satunya adalah yang terdapat di wilayah Kabupaten Jepara.

Kabupaten Jepara menjadi salah satu kabupaten sentral industri yang ada di Jawa Tengah, khususnya industri mebel. Menurut data BPS Kabupaten Jepara, lapangan kerja yang paling banyak menyerap tenaga kerja di Jepara tahun 2014 adalah Industri, yakni sebesar 41.7 persen, sementara sisanya adalah sektor yang lain (<https://jeparakab.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/188> diakses tanggal 24 November 2016). Prestasi sektor industri yang banyak menyerap tenaga kerja ternyata juga diimbangi dengan sektor negatif, dimana disebutkan bahwa kecelakaan kerja juga masih sangat tinggi yang terjadi di Jepara. Terhitung sejak awal 2015 hingga September 2015 saja, tercatat sudah ada 80 peristiwa kecelakaan kerja menimpa tenaga kerja Jepara (<http://www.murianews.com/2015/09/26/53392/waduh-kecelakaan-kerja-di-jepara-jumlahnya-tinggi.html>, diakses tanggal 24 November 2016).

Banyaknya jumlah tenaga kerja yang belum terdaftar sebagai peserta jaminan sosial di BPJS Ketenagakerjaan, ditambah dengan masih tingginya angka kecelakaan kerja yang terjadi di Jepara menjadikan penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam mengenai hal tersebut dengan mengambil judul penelitian “Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Karyawan Di BPJS Ketenagakerjaan Jepara”. Mengingat BPJS Ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk memberikan sanksi administratif pada perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan. Apalagi sampai dengan tahun 2015, BPJS Ketenagakerjaan telah menangani 420 pelanggaran terkait penyelenggaraan jaminan sosial dari para pemberi kerja.

1.2 Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas setidaknya penulis menemukan beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi, yaitu:

1. Angka kecelakaan kerja yang dialami oleh pekerja yang bekerja di perusahaan-perusahaan Jepara masih tinggi. Sebaliknya banyak perusahaan-perusahaan di Jepara yang belum mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Padahal mengikutsertakan pekerja sebagai peserta jaminan sosial adalah kewajiban perusahaan.
2. Terlihat belum ada upaya maksimal atau sanksi yang dianggap terlalu ringan dari BPJS atau masalah lain seperti biaya mengikutsertakan pekerja sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan yang terlalu mahal serta hambatan-hambatan lain, sehingga banyak perusahaan yang belum mengikutsertakan pekerja sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan.
3. Belum ada metode pengawasan yang efektif bagi beberapa perusahaan yang tidak mengikutsertakan tenaga kerja ke dalam BPJS Ketenagakerjaa Jepara. Juga bagi perusahaan yang sudah mengikutsertakan, kontrol terhadap keikutsertaanya belum sepenuhnya efektif.

1.3 Pembatasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji oleh penulis tidak terlalu luas dan melebar, maka penulis membatasi permasalahanya sebatas pada:

1. Pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di BPJS Ketenagakerjaan Jepara selama tahun 2017;

2. Kesesuaian Jaminan Kecelakaan Kerja di BPJS ketenagakerjaan Jepara selama tahun 2015 dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
3. Hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja di BPJS ketenagakerjaan Jepara selama tahun 2017 serta bagaimana upaya penyelesaian yang dilakukan oleh BPJS ketenagakerjaan Jepara;
4. Tatacara pelaksanaan pengawasan terhadap perusahaan yang tidak menyertakan tenaga kerja atau ikut dalam BPJS ketenagakerjaan Jepara.

1.4 Rumusan Masalah

Dalam penulisan penelitian ini, penulis fokus untuk memecahkan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja di BPJS Ketenagakerjaan Jepara?
2. Bagaimanakah pengawasan terhadap perusahaan yang tidak menyertakan atau ikut dalam BPJS Ketenagakerjaan Jepara?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka penulisan penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui bagaimana pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja di BPJS ketenagakerjaan Jepara;
2. Mengetahui bagaimana pengawasan terhadap perusahaan yang tidak menyertakan atau ikut dalam BPJS Ketenagakerjaan Jepara.

1.6 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, diantaranya:

- a) Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan informasi yang jelas mengenai pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja di BPJS ketenagakerjaan Jepara selama kurun waktu tahun 2015, sekaligus terpenuhinya syarat kelulusan Program S1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang;
- b) Bagi Pemerintah, penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja di BPJS ketenagakerjaan Jepara. Jikapun penyelenggaraanya telah memenuhi harapan pemerintah, penulis berharap dapat di contoh oleh BPJS di wilayah yang lain.
- c) Bagi Akademisi, penelitian ini dapat dijadikan referensi pembelajaran dan tambahan referensi dan literatur kepustakaan di bidang Hukum Perdata khususnya dalam hukum Asuransi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Surya Perdana (2009:110) dalam penelitian yang berjudul Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Perusahaan Swasta yang dilakukan di perusahaan-perusahaan di Medan menyebutkan bahwa pada umumnya Jamsostek sudah dilaksanakan sebagaimana mestinya sesuai dengan peraturan yang berlaku. Namun demikian, masih banyak ditemukan di lapangan bahwa pihak perusahaan masih mendaftarkan sebahagian tenaga kerja atau upah kepada badan penyelenggara. Di samping itu juga masih banyak program Jamsostek belum berjalan dengan baik, hal ini dapat dilihat masih ada perusahaan yang belum mendaftarkan tenaga kerjanya ke dalam program Jamsostek. Kemudian juga masih lemahnya pengawasan yang dilakukan oleh badan pengawas yang ditetapkan oleh undang-undang. Dengan kata lain, pelaksanaan program Jamsostek belum sepenuhnya berjalan.

Sementara penelitian yang dilakukan oleh Elias Samba Rufus (2016:9-10) dengan judul penelitian Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Hari Tua (JHT) Di PT. Yogya Presisi Tehniktama Industri (YPTI) di Yogyakarta menyimpulkan bahwa pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan program Jaminan Hari Tua (JHT) di PT Yogya Presisi Tehniktama Industri (YPTI) belum terlaksana dengan baik karena dalam pembayaran iuran Jaminan Hari Tua PT Yogya Presisi Tehniktama Industri (YPTI) seringkali mengalami keterlambatan pembayaran.

Dalam pelaksanaanyapun banyak peserta Jaminan Hari Tua di PT Yogya Presisi Tehniktama (YPTI) yang belum memahami tentang Program Jaminan Hari Tua ini serta manfaat dari program Jaminan Hari Tua ini, dikarenakan kurangnya sosialisasi dan pengarahan secara jelas mengenai program Jaminan Hari Tua ini.

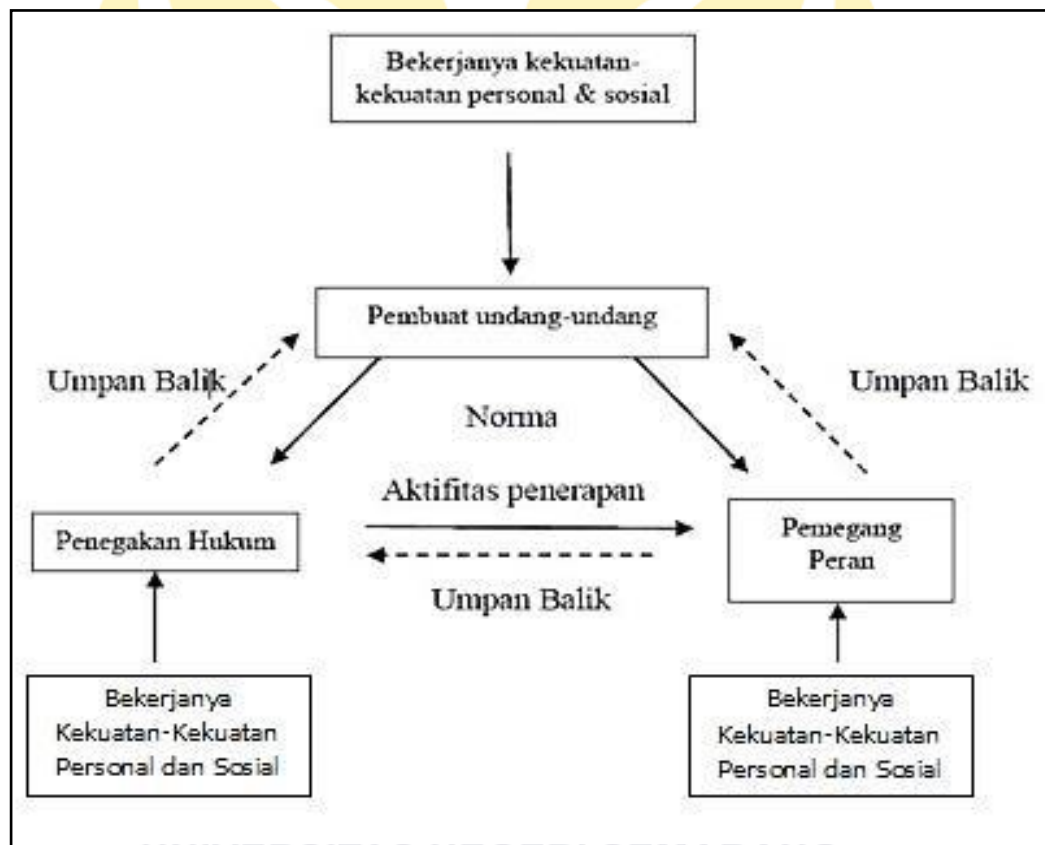
Berbeda dengan dua penelitian di atas, penelitian yang dilakukan oleh penulis lebih memfokuskan pada pelaksanaan hak dan kewajiban yang dilakukan perusahaan dalam memberikan jaminan asuransi kesehatan dan keselamatan kerja karyawan khususnya perusahaan yang ada di Jepara melalui kajian di BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini tentu berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Surya Perdana, di mana dalam penelitiannya ia memfokuskan pada pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di perusahaan swasta dengan locus di Medan. Lagi pula penelitian Surya Perdana juga masih menggunakan landasan hukum sebelum di keluarkannya Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Penelitian Elias Samba Rufus lebih memfokuskan pada Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan khususnya pada Program Jaminan Hari Tua (JHT) dengan lokus di PT. Yogya Presisi Tehniktama Industri (YPTI) di Yogyakarta.

2.2. Landasan Teori

2.2.3 Teori Bekerjanya Hukum Robert Seidman

Robert. B. Seidman, menyatakan tindakan apapun yang diambil baik oleh pemegang peran, lembaga-lembaga pelaksana maupun pembuat undang-undang selalu berada dalam lingkup kompleksitas kekuatan sosial, budaya, ekonomi dan politik, dan lain-lain sebagainya. Seluruh kekuatan-kekuatan sosial itu selalu ikut

bekerja dalam setiap upaya untuk memfungsikan peraturan-peraturan yang berlaku menerapkan sanksi sanksinya, dan dalam seluruh aktivitas lembaga-lembaga pelaksanaannya. Dengan demikian peranan yang pada akhirnya dijalankan oleh lembaga dalam pranata hukum itu merupakan hasil dari bekerjanya berbagai macam faktor, Robert B Seidmandalam Warrasih(2005: 11) mencoba untuk menerapkan pandangannya tersebut di dalam analisisnya mengenai bekerjanya hukum dalam masyarakat yang dilukiskan dalam bagan sebagai berikut:



Bagan 2.1 Bekerjanya Hukum dalam Masyarakat.

Sumber: Robert B Seidmandalam Warrasih (2005: 11)

Dari bagannya tersebut Seidman mengajukan empat proposisi sebagai berikut:

1. Setiap peraturan hukum memberitahu tentang bagaimana seseorang pemegang peran Role Occupant itu diharapkan.
2. Bagaimana seseorang pemegang peran itu akan bertindak sebagai suatu respons terhadap peraturan hukum merupakan fungsi peraturan-peraturan yang ditujukan kepada mereka sanksi-sanksinya, aktivitas dan lembaga pelaksana serta keseluruhan kompleks kekuatan politik, sosial dan lain lainnya mengenai dirinya.
3. Bagaimana lembaga-lembaga pelaksana itu akan bertindak sebagai respons terhadap peraturan hukum merupakan fungsi peraturan-peraturan hukum yang ditujukan kepada mereka sanksi-sanksinya, keseluruhan kompleks kekuatan-kekuatan politik, sosial dan lain-lainnya mengenai diri mereka serta umpan balik yang datang dari pemegang peran.
4. Bagaimana peran pembuat undang-undang itu akan bertindak merupakan fungsi peraturan-peraturan yang mengatur tingkah laku mereka, sanksisanksinya, politik, ideologis, dan lain-lainnya mengenai diri mereka serta umpan balik yang datang dari pemegang peran serta birokrasi.

2.2.4 Teori Berlakunya Hukum

Menurut Satjipto Rahardjo, tentang berlakunya hukum dibedakan atas tiga hal, yaitu berlakunya secara filosofis, yuridis, dan sosiologis. Bagi studi hukum dalam masyarakat maka yang penting adalah hal berlakunya hukum secara sosiologis, yang intinya adalah efektivitas hukum. Studi efektivitas hukum merupakan suatu kegiatan yang memperlihatkan suatu strategi perumusan masalah yang bersifat umum, yaitu suatu perbandingan antara realitas hukum dan ideal hukum, secara khusus terlihat jenjang antara hukum dalam tindakan (*law in*

action) dengan hukum dalam teori (*law in theory*), atau dengan perkataan lain, kegiatan ini akan memperlihatkan kaitan antara *law in book* dan *law in action*.

Realitas hukum menyangkut perilaku dan apabila hukum itu dinyatakan berlaku, berarti menemukan perilaku hukum yaitu perilaku yang sesuai dengan ideal hukum. Dengan demikian apabila ditemukan perilaku yang tidak sesuai dengan (ideal) hukum, yaitu tidak sesuai dengan rumusan yang ada pada undang-undang atau keputusan hakim (*case law*), dapat berarti bahwa ditemukan keadaan dimana ideal hukum tidak berlaku. Hal tersebut juga mengingatkan bahwa perilaku hukum itu terbentuk karena faktor motif dan gagasan, maka tentu saja bila ditemukan perilaku yang tidak sesuai dengan hukum berarti ada faktor penghalang atau ada kendala bagi terwujudnya perilaku sesuai dengan hukum.

Masyarakat dan ketertiban merupakan dua hal yang berhubungan sangat erat, bahkan bisa juga dikatakan sebagai dua sisi dari satu mata uang. Susah untuk mengatakan adanya masyarakat tanpa ada suatu ketertiban, bagaimanapun kualitasnya. Ketertiban dalam masyarakat diciptakan bersama-sama oleh berbagai lembaga secara bersama-sama seperti hukum dan tradisi. Oleh karena itu dalam masyarakat juga dijumpai berbagai macam norma yang masing-masing memberikan sahamnya dalam menciptakan ketertiban itu. Kehidupan dalam masyarakat yang sedikit banyak berjalan dengan tertib dan teratur ini didukung oleh adanya suatu tatanan. Karena adanya tatanan inilah kehidupan menjadi tertib.

Suatu tatanan yang ada dalam masyarakat sesungguhnya terdiri dari suatu kompleks tatanan, yaitu terdiri dari sub-sub tatanan yang berupa kebiasaan, hukum dan kesusilaan, dengan demikian ketertiban yang terdapat dalam masyarakat itu senantiasa terdiri dari ketiga tatanan tersebut. Keadaan yang

demikian ini memberikan pengaruhnya tersendiri terhadap masalah efektivitas tatanan dalam masyarakat. Efektivitas ini bisa dilihat dari segi peraturan hukum, sehingga ukuran-ukuran untuk menilai tingkah laku dan hubungan-hubungan antara orang-orang didasarkan pada hukum atau tatanan hukum.

Menurut Robert B. Seidman yang dikutip oleh Satjipto Rahardjo, bekerjanya hukum sangat dipengaruhi oleh kekuatan atau faktor-faktor sosial dan personal. Faktor sosial dan personal tidak hanya berpengaruh terhadap rakyat sebagai sasaran yang diatur oleh hukum, melainkan juga terhadap lembaga-lembaga hukum. Akhir dari pekerjaan tatanan dalam masyarakat tidak bisa hanya dimonopoli oleh hukum. Tingkah laku masyarakat tidak hanya ditentukan oleh hukum, melainkan juga oleh kekuatan sosial dan personal lainnya.

Secara umum penegakan hukum dapat diartikan sebagai tindakan menerapkan perangkat sarana hukum tertentu untuk memaksakan sanksi hukum guna menjamin pentaatan terhadap ketentuan yang ditetapkan tersebut, sedangkan menurut Satjipto Rahardjo, penegakan hukum adalah suatu proses untuk mewujudkan keinginan hukum (yaitu pikiran pikiran badan pembuat undang undang yang dirumuskan dalam peraturan hukum) menjadi kenyataan.

2.3. Landasan Konseptual

2.3.6 Pengertian dan Dasar Hukum Jamsostek

Dalam hidupnya, manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni inilah yang seringkali disebut

dengan risiko. Risiko terdapat dalam berbagai bidang, dan bias digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis, ekonomis, sosial, hankam dan internasional. Sedangkan risiko khusus, sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti risiko terhadap harta benda, terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha. Untuk menghadapi risiko ini tentunya diperlukan suatu instrument mengurangi timbulnya risiko itu. Instrumen atau alat ini disebut dengan jaminan sosial.

Jaminan sosial dalam bahasa Inggris disebut dengan istilah "*social security*". Istilah ini untuk pertama kalinya dipakai secara resmi oleh Amerika Serikat dalam suatu undang-undang yang bernama "The Social Security Act of 1935". Kemudian dipakai secara resmi oleh negara New Zealand Tahun 1938 sebelum secara resmi dipakai ILO (International Labour Organization). Menurut ILO *social security* pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh pemerintah untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya/sangat berkurangnya penghasilan.

Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan atau pemerintah. Usaha-usaha tersebut oleh Kertonegoro (1993: 25) dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama sebagai berikut :

1. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha dibidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan

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

Dengan mencakup usaha-usaha tersebut diatas, maka secara defenitif pengertian jaminan sosial secara luas dapat dijumpai dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 1974 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, Pasal 2 ayat (4) sebagai berikut: “Jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh system perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau masyarakat guna memelihara taraf kesejahteraan sosial.”

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah “Suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.” Kemudian, Kenneth Thomson, seorang tenaga ahli pada Sekretariat Jendral International Security Association (ISSA),

dalam kuliahnya pada Regional Training ISSA, seminar tanggal 16 dan 17 Juni 1980 di Jakarta, mengemukakan perumusan jaminan sosial sebagai berikut :

“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 mengakibatkan 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.” (Kertonegoro, 1993:29)

Adapun peristiwa-peristiwa yang biasanya dijamin oleh jaminan sosial menurut Asyhadie (2007:105) adalah :

1. Kebutuhan akan pelayanan medis;
2. Tertudunya, hilangnya, atau turunnya sebagian penghasilan yang disebabkan: (a) Sakit; (b) Hamil; (c) Kecelakaan kerja dan penyakit jabatan; (d) Hari tua; (e) Cacat; (f) Kematian pencari nafkah; dan (g) Pengangguran.
3. Tanggung jawab untuk keluarga dan anak-anak.

Berkaitan dengan masalah hubungan kerja, jaminan sosial bagi pekerja/buruh diartikan secara sempit dapat dijumpai dalam berbagai kepustakaan hukum perburuhan/hukum ketenagakerjaan. Pengertian jaminan sosial secara sempit dapat dijumpai menurut Soepomo (1997:17) merumuskan bahwa “Jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh di luar kesalahannya tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.

Oleh karena itu, dalam Pedoman Pelaksanaan Hubungan Industrial Pancasila (HIP), dirumuskan pengertian jaminan sosial secara luas sebagai berikut: “Jaminan sosial adalah jaminan kemungkinan hilangnya pendapatan pekerja sebagian atau seluruhnya atau bertambahnya pengeluaran karena risiko sakit, kecelakaan, hari tua, meninggal dunia, atau risiko sosial lainnya.”

Selanjutnya, dalam Pasal 1 ke-1 UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, pengertian jaminan sosial tenaga kerja dirumuskan sebagai berikut : “Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk bantuan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.”

Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, pada Pasal 1 ayat 2 Jaminan Sosial di definisikan sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

2.3.7 Sejarah Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengalaman Pancasila, dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat manusia serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil dan makmur baik materil maupun spritual.

Undang-undang ini mengatur penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja sebagai perwujudan pertanggung jawaban sosial bagi tenaga kerja, yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan, (dan saat ini tidak diberlakukan lagi karena telah direvisi dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan). Kemudian, pengawasan terhadap undang-undang tersebut dilakukan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Pengawasan Perburuhan Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja. Di samping itu, dikeluarkan juga suatu peraturan yang mewajibkan bagi setiap perusahaan untuk melaporkan seluruh tenaga kerja yang bekerja pada lingkungan perusahaannya dan dikeluarkan Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporkan Ketenagakerjaan di Perusahaan.

Oleh sebab itu untuk menyeragamkan semua peraturan yang ada dan juga masih dalam peningkatan kesejahteraan tenaga kerja bagi tenaga kerja maka dikeluarkan pada saat itu Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang pada saat itu masih berbentuk Perusahaan Umum (Perum).

Berdasarkan peraturan ini maka perusahaan diwajibkan untuk menyelenggarakan program Astek, yaitu dengan cara mempertanggungjawabkan buruhnya dalam asuransi kecelakaan kerja dan asuransi kematian, demikian pula dalam program tabungan hari tua pada badan penyelenggara yaitu Perusahaan Umum Asuransi Sosial. Tenaga kerja (Perum Astek) yang didirikan dengan Peraturan Pemerintah No. 34 Tahun 1977.

1. Peraturan Kecelakaan (Ongevallen regeling) 1939. Sebelum Tahun 1977, sebenarnya sudah terdapat beberapa ketentuan yang mewajibkan pengusaha untuk memberikan jaminan uang ganti rugi bila terjadi musibah atau risiko yang menimpa pekerjanya antara lain :
2. Peraturan Kecelakaan Pelaut (Schepen Ongevallen regeling) 1940 dan
3. Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang Kecelakaan

Namun, pada kenyataannya masih banyak pengusaha yang tidak mematuhi, sehingga diterbitkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1997 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja. Kemudian didasarkan atas semakin meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan nasional di seluruh tanah air dan semakin meningkatnya penggunaan teknologi berbagai sektor kegiatan usaha yang membuat semakin meningkatnya risiko yang mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja dan untuk santunan terhadap keluarganya, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan tenaga kerja, maka Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Tenaga Kerja (ASTEK) dirasakan belum mengatur secara lengkap Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta tidak sesuai lagi dengan kebutuhan.

Oleh sebab itu pada tanggal 17 Pebruari 1992 diubah dengan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 ditunjuk dalam penyelenggaraan adalah Perusahaan Perseroan (PERSEROAN) PT. Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).

Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menggunakan istilah tenaga kerja untuk menunjukkan subjek yang

dilindungi (tertanggung dalam istilah Asuransi) bukan pekerja atau buruh. Hal ini terkait dengan lingkup perlindungan tidak hanya diberikan pada saat di dalam hubungan kerja (saat menjadi pekerja/buruh) tetapi juga setelah berada di luar hubungan kerja, misalnya karena pensiun atau dalam bentuk jaminan hari tua (JHT) selain lingkup tersebut penggunaan istilah tenaga kerja dimaksudkan karena pihak yang diberi jaminan bukan hanya pekerja/buruh dan keluarganya tetapi juga :

1. Peserta magang dan murid yang bekerja dalam rangka praktek pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak.
2. Orang yang memborong pekerjaan tetapi tidak termasuk perusahaan (pemborong pekerjaan yang bukan perusahaan).
3. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Khusus untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Oleh karena luasnya lingkup jaminan tersebut maka digunakan istilah tenaga kerja bukan pekerja/buruh. Jaminan ini memberikan pelayanan medis berupa penyembuhan dan pemulihan kepada tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja dan santunan selama tidak mampu menjalankan pekerjaan akibat kecelakaan kerja. Dengan demikian bukan saja tenaga kerja akan tetapi juga peserta magang, murid/siswa, yang sedang mengikuti praktek kerja, orang yang memborong pekerjaan dan narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

2.3.8 Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja Tenaga Kerja

Berbicara tentang macam-macam jaminan sosial tenaga kerja, maka tidak terlepas dari pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja tersebut. Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Pasal 6 ayat 1) yang menjadi ruang

lingkup jaminan sosial tenaga kerja meliputi: (1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK); (2) Jaminan Kematian (JK); (3) Jaminan Hari Tua (JHT); dan (4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK).

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, demikian juga kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang kerumah menuju jalan yang biasa atau wajar dilalui. Kecelakaan kerja merupakan risiko yang sering dihadapi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan dan terjadi karena faktor ketidak sengajaan. Oleh karena itu sudah sewajarnya apabila tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja itu mendapat bantuan jaminan kecelakaan kerja karena kecelakaan kerja tersebut telah menyebabkan hilangnya sebagian atau seluruhnya penghasilannya tersebut dan pada umumnya kecelakaan akan mengakibatkan dua sebagaimana yang disebutkan Asyhadie (2007:106) sebagai berikut:

1. Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bias meninggal dunia.
2. Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan. Cacat ini terdiri dari : (a) Cacat tetap, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap. (b) Cacat sementara, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.

Kecelakaan adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan terjadi. Tak terduga karena dibelakang peristiwa tersebut tidak terdapat

unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai dengan kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat, baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja/buruh. Kecelakaan kerja dapat dikelompokkan atas dua sebab utama yaitu sebab-sebab teknis biasanya menyangkut masalah kecelakaan perusahaan, peralatan kerja dan kurang lengkapnya alat pengaman. Untuk mengurangi kerugian pada pihak pengusaha perlu mempertimbangkan dan memperhatikan hal-hal tersebut di atas. Sebab-sebab manusia biasanya dikarenakan oleh “deficiencies” (hal-hal yang ada pada diri sendiri) pada individu seperti sikap ceroboh, tidak hati-hati, mengantuk, pecandu alkohol atau obat bius seperti narkoba dan kurangnya keterampilan. Hal-hal yang dapat dimasukkan sebagai kecelakaan kerja pada waktu kerja adalah sebagai berikut :

- a. Kecelakaan yang terjadi di tempat kerja atau dilingkungan tempat kerja.
- b. Kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan pulang dari dan ketempat kerja, sepanjang melalui perjalanan yang wajar dari biasa dilakukan setiap hari.
- c. Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat lain dalam rangka tugas atau secara langsung bersangkutan-paut dengan penugasan dan tidak ada unsur kepentingan pribadi.
- d. Kecelakaan yang terjadi diluar jam kerja tetapi masih dalam waktu kerja seperti jam istirahat sebagaimana diatur dalam Undang-Undang.

- e. Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan perjalanan yang harus dibuktikan dengan surat perintah lembur.

Selain yang termasuk kecelakaan kerja pada waktu kerja terdapat juga kecelakaan kerja diluar waktu kerja yang dapat dikelompokkan sebagai (1) Kecelakaan yang terjadi pada waktu melaksanakan kegiatan olahraga yang harus dibuktikan dengan surat penugasan dari perusahaan; dan (2) Kecelakaan yang terjadi pada waktu mengikuti pendidikan yang merupakan tugas dari perusahaan dan harus dibuktikan dengan surat penugasan.

Kecelakaan yang terjadi disebuah perkemahan yang berada di lokasi kerja (basecamp/jemal) diluar jam kerja (tidur/istirahat) serta yang bersangkutan bebas dari setiap urusan perkemahan. Dalam kaitannya dengan kecelakaan kerja, ada suatu jenis kecelakaan yang tidak dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja. Jenis-jenis kecelakaan tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kecelakaan yang terjadi pada waktu cuti, yaitu yang bersangkutan sedang bebas dari urusan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Jika yang bersangkutan mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan, maka dalam perjalanan untuk memenuhi panggilan tersebut, yang bersangkutan sudah dijamin oleh Jaminan Kecelakaan Kerja
- b. Kecelakaan yang terjadi dimes/perkemah yang tidak berada di lokasi tempat kerja.
- c. Kecelakaan yang terjadi dalam rangka melakukan kegiatan yang bukan merupakan tugas dari atasan, untuk kepentingan perusahaan.

d. Kecelakaan yang terjadi pada waktu yang bersangkutan meninggalkan tempat kerja untuk kepentingan pribadi. Contoh : pergi makan tidak dianggap sebagai kecelakaan kerja jika perusahaan menyediakan fasilitas makan.

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa yang disebut sebagai kecelakaan kerja adalah suatu peristiwa/kejadian baik itu terjadi pada waktu kerja yang ada hubungannya dengan kepentingan perusahaan dan dibuktikan dengan surat perintah maupun diluar waktu kerja atau pulang dari tempat kerja atau sebaliknya atau timbulnya penyakit akibat hubungan kerja dan adanya kasus meninggal mendadak. Semua hal di atas menimbulkan kerugian bagi karyawan dan berhak mendapat tunjangan kecelakaan-keceelakaan kerja.

2.3.9 Peran Pemerintah dalam Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pemerintah mempunyai peranan yang sangat besar untuk terselenggaranya jaminan sosial tenaga kerja dengan sebaik-baiknya. Pemerintah dalam Jamsostek telah bekerja sama dengan tujuan agar setiap tenaga kerja yang telah mendaftarkan kepesertaannya mendapatkan jaminan dan santunan serta biaya ganti rugi ketika terjadi peristiwa dalam hubungan kerja. Kemnaker (Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia) sebagai wakil pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan mencakup bidang yang sangat luas. Kemnaker adalah badan yang berwenang serta berkewajiban untuk mengawasi dan menyelesaikan segala masalah-masalah yang terjadi dalam bidang ketenagakerjaan dan sekaligus sebagai badan yang berwenang dalam pengarahan dan pembinaan tenaga kerja. Kemnaker sebagai wakil pemerintah mempunyai tugas antara lain meliputi a.

Menyediakan dan penggunaan tenaga kerja; b. Pengembangan dan perluasan kerja; c. Pembinaan keahlian dan kejuruan tenaga kerja; d. Pembinaan hubungan ketenagakerjaan; e. Pengurusan syarat-syarat dan jaminan sosial; f. Pembinaan norma-norma perlindungan kerja; g. Pembinaan norma-norma keselamatan kerja

Pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggara program jaminan sosial tenaga kerja oleh badan penyelenggara (BPJS) dilakukan oleh yang bertanggung jawab dalam bidang tenaga kerja (Menteri Tenaga Kerja). Dalam melakukan pembinaan dan pengawasan tersebut menteri yang bersangkutan dapat melakukan pemeriksaan langsung setiap waktu. Pembinaan yang berkaitan dengan penetapan kebijaksanaan regulasi (Peraturan Perundang-Undangan) dilakukan bersama oleh Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Keuangan. Pembinaan dan pengawasan yang berkaitan dengan program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) dilakukan bersama oleh Menteri Tenaga Kerja dan Menteri Kesehatan.

Menteri Tenaga Kerja dalam melaksanakan fungsi pembinaan dan pengawasan terhadap penyelenggara program jaminan sosial tenaga kerja. Di samping itu, laporan keuangan BPJS yang diaudit oleh Badan Pengawas dan Pembangunan (BPKP), bukan oleh kantor Akuntan Publik sebagai Auditor Independen. Program jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu program pemerintah yang bertujuan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dan keluarganya hanya dapat terlaksana dengan baik apabila pemerintah dalam hal ini Depnaker melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap ditaatinya ketentuan-ketentuan perundang-undangan tersebut. Adapun bentuk pengawasan yang dilakukan hendaklah dengan melakukan peninjauan langsung perusahaan-perusahaan untuk melihat keadaan tenaga kerja dan menanyai langsung kepada

tenaga-kerja tentang pelaksanaan Jamsostek di perusahaan tersebut. Sehingga dengan demikian tenaga kerja merasa terlindungi dan dengan demikian tercapai pulalah sekaligus tujuan nasional yaitu menciptakan masyarakat adil dan makmur.

Dari segi peluang BPJS, jumlah peserta dari tahun ke tahun terus meningkat seiring dengan meningkatnya jumlah pekerja di sector formal, yang memang selama ini menjadi target pasar penyelenggaraan BPJS.

2.3.10 Jaminan Sosial Kecelakaan Kerja Oleh BPJS Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Pasal 1 angka 6 menyatakan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk dengan Undang-Undang untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS menurut UU SJSN adalah transformasi dari badan penyelenggara jaminan sosial yang sekarang telah berjalan dan dimungkinkan untuk membentuk badan penyelenggara baru sesuai dengan dinamika perkembangan jaminan sosial.

BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial . Tiga kriteria di bawah ini digunakan untuk menentukan bahwa BPJS merupakan badan hukum publik, yaitu:

1. Cara pendiriannya atau terjadinya badan hukum itu, diadakan dengan konstruksi hukum publik, yaitu didirikan oleh penguasa (Negara) dengan Undang-undang;
2. Lingkungan kerjanya, yaitu dalam melaksanakan tugasnya badan hukum tersebut pada umumnya dengan publik dan bertindak dengan kedudukan yang sama dengan publik;

3. Wewenangnya, badan hukum tersebut didirikan oleh penguasa Negara dan diberi wewenang untuk membuat keputusan, ketetapan, atau peraturan yang mengikat umum.

BPJS merupakan badan hukum publik karena memenuhi ketiga persyaratan tersebut di atas. Ketiga persyaratan tersebut tercantum dalam berbagai norma dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, yaitu:

- a. BPJS dibentuk dengan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 5)
- b. BPJS berfungsi untuk menyelenggarakan kepentingan umum, yaitu Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang berdasarkan asas kemanusiaan, manfaat dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia (Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 2)
- c. BPJS diberi delegasi kewenangan untuk membuat aturan yang mengikat umum. (Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 48 ayat (3))
- d. BPJS bertugas mengelola dana publik, yaitu dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta (Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 10 huruf d)
- e. BPJS berwenang melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial

nasional (Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 11 huruf c)

- f. BPJS bertindak mewakili Negara RI sebagai anggota organisasi atau lembaga internasional (Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 51 ayat (3))
- g. BPJS berwenang mengenakan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya. (Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 11 huruf f)
- h. Pengangkatan anggota Dewan Pengawas dan anggota Direksi oleh Presiden, setelah melalui proses seleksi publik (Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 28 s.d. Pasal 30)

BPJS wajib menyampaikan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugasnya dalam bentuk laporan pengelolaan program dan laporan keuangan tahunan yang telah diaudit oleh akuntan publik kepada Presiden, dengan tembusan kepada DJSN, paling lambat 30 Juni tahun berikutnya. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian (Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 7 ayat (1) dan ayat (2), Pasal 9 ayat (2))

Pada 1 Januari 2014, Pemerintah mengubah PT Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan atas perintah Undang-undang Nomor 24 Tahun

2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 62 ayat (1) dan (2) Pada saat PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada 1 Januari 2014, terjadi serangkaian peristiwa sebagai berikut:

- a. PT Jamsostek dinyatakan bubar tanpa likuidasi.
- b. Semua aset dan liabilitas, serta hak dan kewajiban PT Jamsostek
- c. (Persero) dialihkan kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- d. Semua pegawai PT Jamsostek (Persero) menjadi pegawai BPJS Ketenagakerjaan.
- e. Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) selaku Rapat Umum Pemegang Saham mengesahkan laporan posisi keuangan penutup PT Jamsostek (Persero) setelah dilakukan audit oleh kantor akuntan publik.
- f. Menteri Keuangan mengesahkan laporan posisi keuangan pembuka BPJS Jamsostek dan laporan posisi keuangan pembuka Dana Jaminan Ketenagakerjaan.
- g. BPJS Ketenagakerjaan melanjutkan penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua yang selama ini telah diselenggarakan oleh PT Jamsostek, termasuk menerima peserta baru sampai dengan 30 Juni 2015.

BPJS Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial berfungsi menyelenggarakan 4 (empat) program, yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana tersebut BPJS Ketenagakerjaan 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; dan (7) memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Selain memiliki tugas sebagaimana yang disebutkan di atas, BPJS juga memiliki kewenangan untuk:

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 perundangundangan;

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. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial menentukan bahwa untuk melaksanakan tugasnya, BPJS berkewajiban untuk:

1. Memberikan nomor identitas tunggal kepada peserta. Yang dimaksud dengan "nomor identitas tunggal" adalah nomor yang diberikan secara khusus oleh bpjs kepada setiap peserta untuk menjamin tertib administrasi atas hak dan kewajiban setiap peserta. Nomor identitas tunggal berlaku untuk semua program jaminan sosial;
2. Mengembangkan aset dana jaminan sosial dan aset bpjs untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta;
3. Memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya. Informasi mengenai kinerja dan kondisi keuangan bpjs mencakup informasi mengenai jumlah aset dan liabilitas, penerimaan, dan pengeluaran untuk setiap dana jaminan sosial, dan/atau jumlah aset dan liabilitas, penerimaan dan pengeluaran bpjs;
4. Memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan uu sjsn;

5. Memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku;
6. Memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajiban;
7. Memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo jaminan hari tua (jht) dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun;
8. Memberikan informasi kepada peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun;
9. Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuarial yang lazim dan berlaku umum;
10. Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan jaminan sosial;
11. Melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada presiden dengan tembusan kepada djsn.

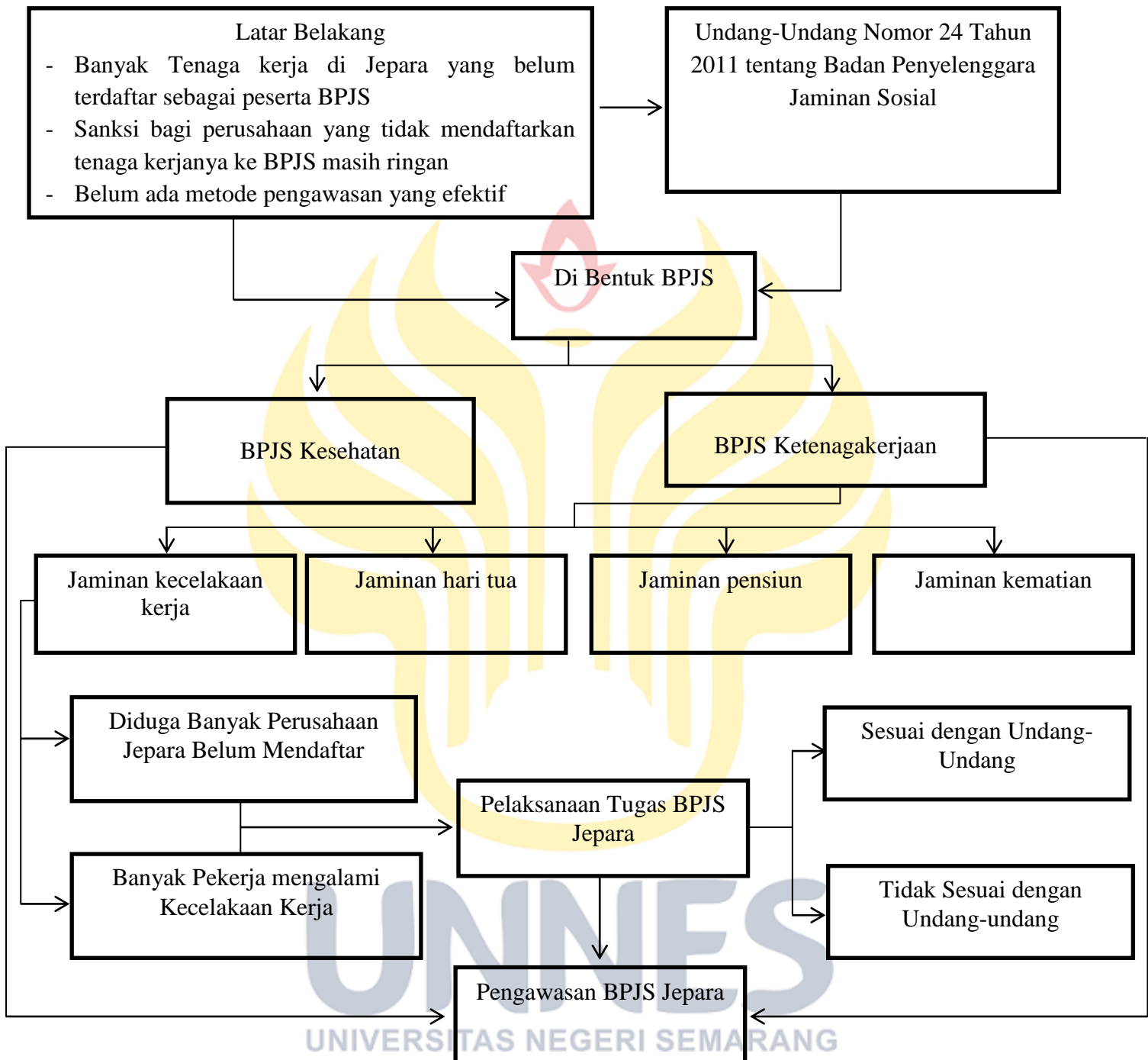
Kewajiban-kewajiban BPJS tersebut berkaitan dengan tata kelola BPJS sebagai badan hukum publik. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial menentukan bahwa dalam melaksanakan kewenangannya, BPJS berhak:

1. Memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari Dana Jaminan Sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
2. Memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial dari DJSN.

Dalam Penjelasan Pasal 12 huruf a Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan “dana operasional” adalah bagian dari akumulasi iuran jaminan sosial dan hasil pengembangannya yang dapat digunakan BPJS untuk membiayai kegiatan operasional penyelenggaraan program jaminan sosial. Mengenai hak memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial dari DJSN setiap 6 (enam) bulan, dimaksudkan agar BPJS memperoleh umpan balik sebagai bahan untuk melakukan tindakan korektif memperbaiki penyelenggaraan program jaminan sosial. Perbaikan penyelenggaraan program akan memberikan dampak pada pelayanan yang semakin baik kepada peserta.

Kesebelas kewajiban yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, lima di antaranya menyangkut kewajiban BPJS memberikan informasi. UU Nomor 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik memang mewajibkan badan publik untuk mengumumkan informasi publik yang meliputi informasi yang berkaitan dengan badan publik, informasi mengenai kegiatan dan kinerja badan publik, informasi mengenai laporan keuangan, dan informasi lain yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Dengan keterbukaan informasi tersebut diharapkan ke depan BPJS dikelola lebih transparan dan adil, sehingga publik dapat turut mengawasi kinerja BPJS sebagai badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada pemangku kepentingan.

2.4. Kerangka Berfikir



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) di BPJS Ketenagakerjaan Jepara:

a. Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) di BPJS Ketenagakerjaan tidak sesuai dengan Pasal 13 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Pasal 7 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial. Hal ini dikarenakan dalam ketentuan perundang-undangan tersebut setiap perusahaan atau pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti secara bertahap, sedangkan di Kabupaten Jepara hingga tahun 2017 masih terdapat 1.076 perusahaan dan jumlah tenaga kerja sebanyak 13.631 tenaga yang belum terdaftar dalam program JKK.

b. Pelaksanaan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) hingga tahun 2017 yaitu sebanyak 17 kasus dengan total klaim Rp. 52.884.740, sedangkan pada tahun 2017 terdapat 4 kasus dengan total klaim yang

dibayarkan yaitu sebesar Rp. 5.093.610, jumlah klaim ini tergolong kecil jika dibandingkan dengan klaim pada program lainnya seperti klaim JHT dan klaim JKM. Untuk proses pengajuan jaminan kecelakaan kerja dan besarnya jaminan, santunan sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah RI Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program JKK dan JKM.

2. Pengawasan terhadap perusahaan yang tidak menyertakan atau ikut dalam program perlindungan sosial dilakukan oleh petugas pemeriksa dan pengawas dari BPJS Ketenagakerjaan Jepara secara internal sedangkan kewenangan penuh terhadap pengawasan dan penindakan pada perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan perlindungan sosial dilakukan pegawai pengawas. Dalam hal ini pemeriksa dan pengawas dari BPJS ketenagakerjaan Jepara bekerjasama dengan pegawai pengawas untuk memberikan sosialisasi, surat peringatan dan kunjungan pengawas dan pelaporan kepada Kejaksaan Negeri untuk kepatuhan perusahaan.

5.2 Saran-Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian ini, maka peneliti dapat memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Hendaknya BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Jepara meningkatkan sosialisasi terutama kepada pekerja bukan peneriman upah dan pegawai pada lembaga pemerintahan karena paling banyak belum terdaftar dalam program BPJS ketenagakerjaan.

2. Hendaknya perusahaan secara aktif membayar iuran dan mendaftarkan seluruh karyawannya dalam program perlindungan BPJS ketenagakerjaan sebagai dukungan terhadap program pemerintah.



UNNES
UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

Daftar Pustaka

A. Buku

- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Amirudin, H. Zainal Asikin. 2008. *Pengantar Metode Penelitian Hukum*. Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada
- Anonim. 2004. *Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan 2014 – 2019*. Diperbanyak Dewan Jaminan Sosial Nasional.
- Asyhadie, Zaeni. 2007. *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Nasution, Bahder Johan. 2008. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Kertonegoro, Sentanoe. 1993. *Prinsip dan Praktek Jaminan Sosial Tenaga Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2002. *Metode Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Perdana, Surya. 2009. *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Perusahaan Swasta*. Medan: Ratu Jaya
- Putri, Asih Eka. 2014. Seri Buku Saku - 2: *Paham BPJS Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*. Friedrich-Ebert-Stiftung: Kantor Perwakilan Indonesia
- Sendjun H. Manulang. 2001. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Soepomo, Imam. 1990. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Djambatan
- Soepomo, Iman. 1974. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: PT. Djambatan
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D)*. Bandung : Alfabeta
- Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan. 2016. *Buku Tanya-Jawab Seputar: Sistem Jaminan Sosial Nasional Bidang Ketenagakerjaan (SJSN-TK)*

UNIVERSITAS NEGERI SEMARANG

B. Jurnal

- MESA-LAGO, Carmelo. 2008. *Social Protection In Chile: Reforms To Improve Equity*. Jurnal: International Labour Review. Vol. 147. No. 4.
- Rufus, Elias Samba. 2016. *Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Program Jaminan Hari Tua (JHT) Di PT. Yogya Presisi Tehniktama Industri (YPTI) Di Yogyakarta*. Jurnal: Universitas Atma Jaya Yogyakarta.

Sen, Amartya. 2000. *Work And Rights*. Jurnal: International Labour Review. Vol. 139. No. 2

Stiglitz, Joseph. 2009. *The Global Crisis, Social Protection And Jobs*. Jurnal: International Labour Review. Vol. 148. No. 1–13.

C. Peraturan

Peraturan Presiden Nomor 74 Tahun 2014 Tentang Sistematika Penyusunan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.

Undang-undang No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial

Undang-undang No 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional.

Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK).

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2003 tentang Sistem Pengawasan Ketenagakerjaan Ratifikasi Konvensi No. 81 Tahun 1947 mengenai Pengawasan Ketenagakerjaan Dalam Indsutri dan Perdagangan

D. Internet

<http://news.okezone.com/read/2015/12/29/512/1276528/hampir-15-juta-tenaga-kerja-di-jateng-belum-dilindungi-bpjs>, diakses pada 24 November 2016

<http://www.konfrontasi.com/content/nasional/jutaan-tenaga-kerja-dilindungi-bpjs-ketenagakerjaan>, diakses pada 24 November 2016

<http://www.murianews.com/2015/09/26/53392/waduh-kecelakaan-kerja-di-jepara-jumlahnya-tinggi.html>, diakses tanggal 24 November 2016

<http://www.murianews.com/2015/09/26/53392/waduh-kecelakaan-kerja-di-jepara-jumlahnya-tinggi.html>, diakses tanggal 24 November 2016

<https://jeparakab.bps.go.id/linkTabelStatis/view/id/188> diakses tanggal 24 November 2016