

**PENYELESAIAN KLAIM JAMINAN KECELAKAAN KERJA BAGI  
TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN YANG BERMASALAH  
(Study Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung)**

**(Skripsi)**

**Oleh**

**RIDWAN SAPUTRA**



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

## **ABSTRAK**

### **PENYELESAIAN KLAIM JAMINAN KECELAKAAN KERJA BAGI TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN YANG BERMASALAH**

**(Study Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung)**

**Oleh:**

**RIDWAN SAPUTRA**

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan satu program yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan atas risiko kecelakaan kerja kepada para peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan menjamin berlangsungnya hubungan kerja yang diatur secara khusus dalam Peraturan Pemerintah No.44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian. Banyaknya perusahaan yang mempunyai tenaga kerja terkadang belum mendaftarkan pekerjanya kedalam program-program yang terdapat pada BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini membuat para tenaga kerja tidak tercover hak jaminan sosialnya dan hak klaim santunan dan biaya yang mereka terima apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian. Masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana penyelesaian klaim Jaminan Kecelakaan Kerja bagi tenaga kerja pada perusahaan yang bermasalah. Apakah faktor penghambat dan pendukung dalam penyelesaian klaim Jaminan Kecelakaan kerja bagi tenaga kerja peserta BPJS.

Jenis penelitian adalah penelitian hukum normatif-terapan dengan metode penelitian deskriptif. Pendekatan masalah yang digunakan melalui pendekatan normatif-terapan. Data yang digunakan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, dan bahan hukum tersier. Pengumpulan data diperoleh dari studi pustaka, dokumen dan wawancara. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kualitatif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penyelesaian klaim JKK di perusahaan yang bermasalah terdapat 5 (lima) kategori perusahaan bermasalah dan cara penyelesaian klaimnya. Faktor penghambat dan pendukung dalam penyelesaian klaim JKK terdapat 2 (dua) faktor penghambat yaitu internal dan eksternal dan faktor pendukung yaitu faktor Peraturan Perundang-undangan, Serikat kerja, Perusahaan, BPJS Ketenagakerjaan, dan Pembayaran iuran.

Kata Kunci: Penyelesaian Klaim, Jaminan Kecelakaan Kerja, BPJS, Perusahaan yang bermasalah

## **ABSTRACT**

### **COMPLETION OF CLAIM GUARANTEE OF WORK ACCIDENTS FOR LABORS IN PROBLEM COMPANIES**

**(Study at BPJS Employment in Bandar Lampung Branch)**

**By:**

**RIDWAN SAPUTRA**

Work Accident Insurance (JKK) is a program owned by BPJS Employment to provide protection for the risk of workplace accidents to participants of the Labor Social Security Administering Agency and guarantee the ongoing work relations specifically regulated in Government Regulation No.44 of 2015 concerning the Implementation of Work Accident Guarantees And Guaranteed Death. The number of companies that have workers sometimes have not registered their workers into the programs contained in the BPJS Employment. This makes workers not covered by their social security rights and compensation claims and fees they receive in the event of a work accident that results in death. The problem in this study is how to settle work accident insurance claims for workers in companies that have problems. Are the inhibiting and supporting factors in resolving work accident insurance claims for BPJS participant workers.

This type of research is normative-applied legal research with descriptive research methods. Approach problems used through a normative-applied approach. The data used secondary data consisting of primary legal materials, and tertiary legal materials. Data collection is obtained from library studies, documents and interviews. The data obtained are then analyzed qualitatively.

The results of this study indicate that the settlement of JKK claims in troubled companies has 5 (five) categories of problematic companies and how to settle claims. The inhibiting and supporting factors in solving JKK claims are 2 (two) inhibiting factors, namely internal and external factors and supporting factors, namely factors of legislation, trade unions, companies, employment BPJS, and payment of contributions.

Keywords: Claim Settlement, Work Accident Guarantee, BPJS, Company that has problems

**PENYELESAIAN KLAIM JAMINAN KECELAKAAN KERJA BAGI  
TENAGA KERJA PADA PERUSAHAAN YANG BERMASALAH  
(Study Di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung)**

**Oleh**

**RIDWAN SAPUTRA**

**(Skripsi)**

**Sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar  
SARJANA HUKUM**

**Pada**

Bagian Hukum Keperdataan  
Fakultas Hukum Universitas Lampung



**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS LAMPUNG  
BANDAR LAMPUNG  
2019**

Judul Skripsi : **PENYELESAIAN KLAIM JAMINAN  
KECELAKAAN KERJA BAGI TENAGA KERJA  
PADA PERUSAHAAN YANG BERMASALAH  
(Study di BPJS Ketenagakerjaan  
Cabang Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa : **Ridwan Saputra**

No. Pokok Mahasiswa : 1512011169

Bagian : Hukum Keperdataan

Fakultas : Hukum



**Lindati Dwiatin, S.H., M.H.**  
NIP 19600421 198603 2 001

**Dianne Eka Rusmawati, S.H., M.Hum.**  
NIP 19790325 200912 2 001

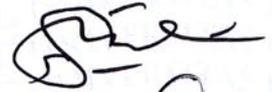
2. Ketua Bagian Hukum Keperdataan

**Dr. Sunaryo, S.H., M.Hum.**  
NIP 19601228 198903 1 001

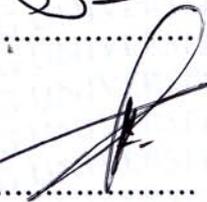
**MENGESAHKAN**

1. Tim Penguji

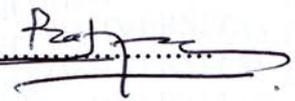
Ketua : **Lindati Dwiatin, S.H., M.H.** .....



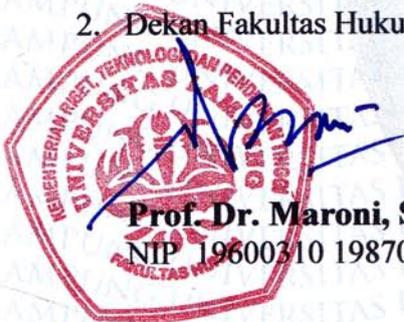
Sekretaris/Anggota : **Dianne Eka Rusmawati, S.H., M.Hum.** .....



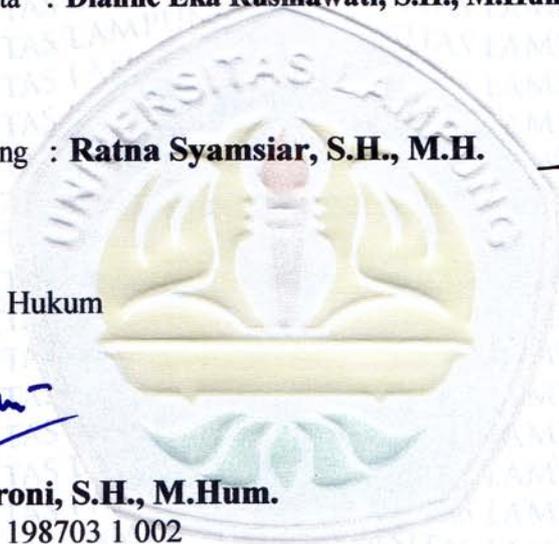
Penguji  
Bukan Pembimbing : **Ratna Syamsiar, S.H., M.H.** .....



2. Dekan Fakultas Hukum



**Prof. Dr. Maroni, S.H., M.Hum.**  
NIP. 19600310 198703 1 002



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **27 Februari 2019**

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Ridwan Saputra

NPM : 1512011169

Bagian : Perdata

Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul “Penyelesaian Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Tenga Kerja Pada Perusahaan yang bermasalah (Study di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung)”. Benar-benar hasil karya bukan plagiat sebagaimana telah diatur dalam Pasal 27 Peraturan Akademik Universitas Lampung dengan Keputusan Rektor Nomor 3187/H26/2010.

Bandar Lampung, 27 Februari 2019



Ridwan Saputra  
1512011169

## RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Bandar Lampung Pada tanggal 13 Maret 1997, sebagai anak pertama dari empat bersaudara, dari pasangan Bapak Heri Dasta dan Ibu Juwita.

Penulis mengawali pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SD Negeri 1 Kampung Baru selesai pada tahun 2009, Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Penyimbang selesai tahun 2012, dan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 15 Bandar Lampung selesai pada tahun 2015. Penulis diterima sebagai mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung pada tahun 2015. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung pada tahun 2015. Selama menjadi mahasiswa, Penulis aktif di organisasi internal maupun eksternal kampus. Di internal kampus, Penulis aktif di Barisan Intelektual Muda Fakultas Hukum (BIM FH) menjabat sebagai Anggota Dinas Agitasi Propaganda Dan Jurnalistik periode 2015-2016, Anggota Kajian UKM-F MAHKAMAH Periode 2015-2016, Staf Badan Eksekutif Mahasiswa Fakultas Hukum (BEM FH) Dinas Advokasi dan Pengabdian Masyarakat periode 2016-2017, Sekertaris Eksekutif BEM FH periode 2017-2018, Sekertaris Umum Dewan Perwakilan

Mahasiswa Fakultas Hukum (DPM FH) periode 2018-2019, Kepala Bidang P3A Himpunan Mahasiswa Perdata periode 2018-2019. Penulis aktif pula di eksternal kampus, Penulis aktif sebagai kader di organisasi Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Cabang Bandar Lampung Komisariat Hukum Unila, menjabat sebagai Departemen Kepustakaan periode 2016-2017, Penulis juga melakukan Kuliah Kerja Nyata (KKN) Pada tahun 2017 di Desa Labuhan Ratu V Kecamatan Labuhan Ratu Kabupaten Lampung Timur dan Penulis menyelesaikan skripsi sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Lampung.

## **MOTO**

“Aku Bisa Makan Bukan Karena Kebaikan Seorang Tukang Roti”

**(Adam Smith)**

“Hidup Indah Karena Hari ini Dan Anggap Hari Ini Merupakan Selamanya,  
Karena Besok Akan Memiliki Masalahnya Tersendiri”

**(Gading Marten)**

“Hilangnya Bayangan Tidak Akan Mengubah Substansi”

**(Ridwan Saputra)**

## PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Dengan segenap rasa syukur kepada Allah SWT, Penulis mempersembahkan karya ini kepada:

Kedua orang tuaku yang senantiasa memberikan limpahan cinta kasih, nasihat, dukungan dan doa yang selalu menjadi kekuatan bagi Penulis untuk menyelesaikan skripsi ini. Adik-adikku tersayang yang senantiasa memberikan limpahan dukungan, serta mendoakan Penulis. dan Almamaterku tercinta... **Universitas Lampung.**

## SANWACANA

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala puji dan syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT. Tuhan semesta alam yang telah memberikan rahmat, hidayah, inayah, dan nikmat yang tak terhingga pada dunia dan seluruh isinya. Allahuma sholli 'ala syaidina Muhammad, wa'ala alaihi syaidina Muhammad, shalawat dan salam selalu dilimpahkan atas kekasih dan Rasul Allah, Nabi Muhammad SAW yang telah membawa dan menyampaikan rahmat dan hidayah kepada seluruh umat manusia sehingga kita dapat menuju peradaban manusia. Dengan mengikuti kitab Allah, Al-Qur'an dan sunnah Rasulullah, Al-Hadits, penulis dapat menjalani hidup sehari-hari dengan penuh rahmat dan nikmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini.

Skripsi dengan judul **“Penyelesaian Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan Yang Bermasalah (Study di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung)”** adalah salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana hukum di Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan-kekurangan dalam penyajian penulisan, materi/substansi, kutipan, dan lainnya tetapi penulis bersyukur dapat menyelesaikan dengan cukup baik dengan adanya dukungan, bimbingan, dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moril dan materil. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Ir. Hasriadi Mat Akin, M.P., selaku Rektor Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Maroni, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Sunaryo, S.H.,M.Hum selaku Ketua Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
4. Ibu Rohaini, S.H., M.H., P.h.D., selaku Sekretaris Ketua Bagian Hukum Keperdataan Fakultas Hukum Universitas Lampung.
5. Ibu Lindati Dwiatin S.H., M.H selaku pembimbing I terimakasih atas waktu yang telah diluangkan, saran, masukan, bimbingan, dan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Ibu Dianne Eka Rusmawati S.H., M.Hum. selaku pembimbing II terimakasih atas waktu yang telah diluangkan, saran, masukan, dan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Ibu Ratna Syamsiar, S.H., M.H. selaku Pembahas I terimakasih atas waktu, masukan, saran, evaluasi dalam seminar I dan II guna kesempurnaan skripsi ini.
8. Ibu Nenny Dwi Ariani S.H., M.H. selaku Pembahas II terimakasih atas waktu, masukan, saran, evaluasi, dalam seminar I dan II guna kesempurnanaan skripsi ini.
9. Bapak Abdul Muthalib Tahar S.H.,M.H selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberi nasihat-nasihat serta membantu proses akademik selama kuliah.

10. Kedua orang tua, Bapak Heri Dasta dan Ibu Juwita yang Penulis cintai, serta adik-adik penulis Dani Hendrawan Jaya, Dimas Irfan Berlian, Bintang Satria Ramadan yang tak pernah berhenti untuk selalu memberikan Do'a dan dukungan kepada Penulis. Keluarga tercinta tempat penulis diberikan kehidupan. Penuh rasa syukur kepada Allah SWT, penulis lahir di dunia dengan kedua orang tua yang demikian berjuang untuk penulis dan atas semua yang mereka berikan pada saat ini,. Berbagai bentuk pengorbanan telah dilakukan sehingga penulis telah menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat Sarjana Hukum (S.H.). Bentuk kasih sayang mereka luar biasa melalui do'a-doanya, Allah SWT akan selalu memberikan jalan terbaik bagi penulis dalam menjalani kehidupan. Hal ini semata-mata untuk membuat mereka bahagia, bangga, dan bersyukur atas apa yang penulis lakukan. Mereka penyemangat penulis untuk kehidupan dunia akhirat yang lebih baik dan berada dijalur Allah SWT kehendaki umat-Nya. Sarjana Hukum (S.H.) hanya sebagai salah satu bentuk rekayasa kehidupan dan ini hanya sebuah pijakan kecil untuk jalan yang panjang kehidupan. Besar harapan dan selalu berdoa untuk kebahagiaan, kebanggaan, dan kesehatan kedua orang tua dan keluarga besar lainnya.
11. Bapak Bonifa Repsi S.H. dan Bapak Rindi Purnama S.H. selaku Badan Pengawas Dan Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan yang telah membantu penulis dalam memperoleh informasi sehingga memudahkan penulis dalam penulisan skripsi.

12. Keluarga besar Badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Hukum Universitas Lampung periode 2015,2016,2017,2018 terima kasih pembelajara dalam berorganisasi dan dinamika yang telah membentuk jiwa organisatoris di dalam diri penulis.
13. Keluarga besar Dewan Perwakilan Mahasiswa (DPM) Fakultas Hukum Universitas Lampung Periode 2018-2019 kepada Erwin Gumara, Bahara Rizki, Eka Reza Khadowmi, Nares, Wiro.
14. Keluarga besar UKMF-MAHKAMAH angkatan 2015.
15. Keluarga besar Himpunan Mahasiswa Perdata Periode 2018-2019 Akbar, Annisa, Danang, Devi, Irfan kalian luar biasa.
16. Kanda, yunda, dan adinda Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Hukum Universitas Lampung Cabang Bandar Lampung, khususnya Pengurus Komisariat masa jabatan 2018-2019 angkatan 2015 Penulis ucapkan terima kasih atas kebersamaan dan dinamika kemahasiswaan selama perkuliahan serta berproses di HMI.
17. Keluarga besar HMI Komisariat Hukum Unila, Angkatan 2012, 2013, 2014, 2015, 2016,2017 terima kasih untuk kebersamaan, pengalaman dan kekeluargaan yang sangat luar biasa.
18. Rekan-Rekan ber-satir sarkas Eka, Fajri, Rio, erwin, feri kalian luar biasa
19. Rekan-Rekan sendiri awal masuk kuliah Himapan Chan, Danang, Gogon, Irpan, Ce, Aji, Rejak, Peri, Dragon, Mega, Doni, Erwin, Hadidi, dan agung tetap solid hindari perpecahan.
20. Perempuan yang selalu menemani, memberi dukungan baik maral maupun moril sendiri awal penulisan skripsi ini Miranda Hasna Dea

## 21. Alamamater Tercinta UNIVERSITAS LAMPUNG

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan, namun penulis mengucapkan terima kasih atas kerjasama, doa, dan dukungan semua pihak yang berjasa selama awal penulis menempuh perkuliahan hingga menyelesaikan skripsi ini sebagai syarat Sarjana Hukum ini. Semoga Allah SWT memberikan balasan yang lebih setimpal yang sudah membantu penulis. Akhir kata, penulis berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dan skripsi ini bermanfaat bagi pembacanya.

Bandar Lampung, 15 Februari 2019

Penulis

Ridwan Saputra

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK</b>	
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b>	
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b>	
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b>	
<b>RIWAYAT HIDUP</b>	
<b>MOTO</b>	
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b>	
<b>SANWACANA</b>	
<b>DAFTAR ISI</b>	

### I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	10
C. Ruang Lingkup .....	10
D. Kegunaan Penelitian.....	11

### II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja.....	12
1. Tenaga kerja .....	12
2. Jenis Perlindungan Kerja.....	14
3. Klasifikasi Tenaga Kerja.....	15
B. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan .....	16
1. Pengertian Perusahaan .....	16
2. Perusahaan yang bermasalah .....	19
C. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial .....	21
1. Jaminan Sosial.....	21
2. Sistem Jaminan Sosial Nasional.....	26
3. Landasan Filosofis Sistem Jaminan Sosial Nasional .....	29
4. Landasan Yuridis Sistem Jaminan Sosial Nasional .....	29
D. Tinjauan Umum Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial .....	31
1. Sejarah Singkat Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.....	31
2. Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan .....	34
3. Jenis-Jenis Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan .....	35
E. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja .....	36
1. Jaminan Kecelakaan Kerja.....	36
2. Manfaat Program Jaminan Kecelakaan Kerja.....	42
F. Kerangka Pikir .....	44

### **III. METODE PENELITIAN**

A. Jenis Penelitian .....	46
B. Tipe Penelitian.....	47
C. Pendekatan Masalah .....	47
D. Data dan Sumber Data.....	48
E. Metode Pengumpulan Data .....	49
F. Metode Pengelolaan Data.....	50
G. Analisis Data .....	51

### **IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Penyelesaian Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan Yang Bermasalah .....	52
B. Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Penyelesaian Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Tenaga Kerja Peserta BPJS .....	60

### **V. PENUTUP**

A. Kesimpulan.....	69
B. Saran.....	73

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN-LAMPIRAN**

## I. PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak bentuk perlindungan yang disediakan dalam suatu masyarakat untuk masyarakat sendiri melalui berbagai upaya dalam menghadapi kesulitan keuangan yang dapat terjadi karena kesakitan, kelahiran, pengangguran, kecacatan, lanjut usia, ataupun kematian. Lebih jauh bahwa jaminan sosial terdiri dari asuransi sosial, bantuan sosial, tunjangan keluarga, *provident funds*, dan skema yang diselenggarakan oleh *employer* seperti kompensasi dan program komplimenter lainnya. Selain untuk penanggulangan kemiskinan, jaminan sosial juga berfungsi sebagai perlindungan bagi individu-individu dalam menghadapi kondisi kehidupan yang semakin memburuk yang tidak dapat ditanggulangi oleh mereka sendiri.<sup>1</sup>

Manfaat sistem perlindungan dan jaminan sosial tersebut agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman kepada pekerja atau peserta sehingga dapat lebih tenang dalam bekerja dan berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja karena merasa telah terlindungi sebagai peserta jaminan sosial. Jaminan sosial seyogyanya selalu dimaknai sebagai upaya negara dalam perumusan kebijakan untuk memberikan jaminan kepada masyarakat luas tanpa membedakan dari berbagai sudut pandang geografis dan status kepersertaan agar

---

<sup>1</sup>Ahmad Junaedy, 2011, *Hukum Jaminan Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 12.

terciptanya keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia terlepas dari itu diperlukan jaminan sosial bagi tenaga kerja untuk perlindungan bagi tenaga kerja itu sendiri, Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang mewajibkan setiap pemberi kerja atau pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK.

Penyelenggaraan ASTEK pada dasarnya mencakup ruang lingkup dan tujuan yang luas sehingga menimbulkan konsekuensi pembiayaan yang luas pula pada hakekatnya pembiayaan program tersebut merupakan beban masyarakat secara keseluruhan. Oleh karena itu, dalam penyelenggaraannya sangat perlu sekali diadakan tahapan-tahapan dengan memperhatikan kemampuan masyarakat yang berkaitan langsung dengan kebutuhan tenaga kerja akan jaminan sosial yang dimaksud, Maka dalam Peraturan pemerintah ini diatur penyelenggaraan ASTEK yang meliputi program asuransi kecelakaan kerja dan program tabungan hari tua yang dikaitkan dengan asuransi kematian.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) dan melalui PP No. 36 tahun 1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja. Program jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat resiko sosial

yang terkena para pekerja karenanya pemerintah berkewajiban menyediakan jaminan sosial secara menyeluruh dan mengembangkan penyelenggaraan sistem jaminan sosial bagi seluruh masyarakat.<sup>2</sup> Berdirinya Perusahaan PT. JAMSOSTEK (Persero) memiliki satu tujuan mendasar yaitu untuk mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja Indonesia, maka dibentuklah 4 (empat) program sebagai usaha untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan PT. JAMSOSTEK:

1. Jaminan Kecelakaan kerja
  - a. Kecelakaan kerja yang terjadi di tempat kerja atau di lingkungan tempat kerja.
  - b. Kecelakaan kerja yang terjadi dalam perjalanan berangkat dan pulang ke dan dari tempat kerja, sepanjang melalui perjalanan yang wajar dan biasa dilakukan setiap hari.
  - c. Kecelakaan kerja di tempat lain dalam rangka tugas atau secara langsung bersangkutan paut dengan penugasan dan tidak ada unsur kepentingan pribadi
  - d. Penyakit yang timbul akibat hubungan kerja

Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima jaminan kecelakaan kerja

## 2. Jaminan Hari Tua

Hari tua merupakan resiko kehidupan yang dapat mengakibatkan terputusnya upah, karena pada usia tua umumnya kemampuan bekerja sudah berkurang

---

<sup>2</sup> Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Pt. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 159.

sehingga karyawan diberhentikan dari pekerjaannya. Dengan terputusnya pekerjaan dan upah dari perusahaan tentunya biaya hidup adalah hasil tabungan semasa kerja. Namun dapat dibayangkan kondisi tenaga kerja di Indonesia dengan upah yang belum begitu layak dengan kata lain hanya cukup untuk kehidupan sehari-hari. Dengan demikian kesempatan tenaga kerja untuk menyisihkan sebagian penghasilannya kemungkinannya kecil. Jaminan ini ditunjukkan untuk memberi bekal bagi tenaga kerja setelah purna kerja, sehingga dapat memberikan bekal untuk hidupnya.

### 3. Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah suatu jaminan bagi tenaga kerja yang meninggal dunia bukan diakibatkan kecelakaan kerja yang mengakibatkan terputusnya penghasilan dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan.<sup>3</sup> Kematian yang mendapatkan santunan adalah kematian bagi tenaga kerja pada saat menjadi peserta Jamsostek. Jaminan ini merupakan komplemen terhadap jaminan hari tua yang keduanya merupakan jaminan masa depan tenaga kerja. Jaminan ini dimaksudkan untuk turut menanggulangi, meringankan beban keluarga yang ditinggalkan dengan cara pemberian santunan kematian, biaya pemakaman, dan santunan berkala.

### 4. Jaminan kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Program pemeliharaan kesehatan ini merupakan upaya penanggulangan dan pencegahan

---

<sup>3</sup> Manulang, 2001, *Problematika Jaminan Sosial*, Gagas media, Surabaya, hal 134.

gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini meliputi upaya peningkatan kesehatan (promotif) dan pemulihan (rehabilitatif). Iuran jaminan pemeliharaan besarnya 6% dari upah tenaga kerja sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% sebulan bagi tenaga kerja yang belum berkeluarga. Jaminan pemeliharaan kesehatan diberikan kepada tenaga kerja atau suami istri sah dan anak sebanyak-banyaknya 3 orang.

Selanjutnya, pada akhir tahun 2004 pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Undang-undang ini berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat (2) berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan" SJSN merupakan sistem penyelenggaraan program negara dan pemerintah untuk memberikan perlindungan sosial, agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, menuju terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia.

Jaminan sosial diperlukan apabila terjadi hal-hal yang tidak dikehendaki yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan seseorang, baik karena memasuki usia lanjut atau pensiun, maupun karena gangguan kesehatan, cacat, kehilangan pekerjaan dan lain sebagainya. Dengan dibentuknya UU No 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial nasional diharapkan dapat memberikan perlindungan dan adanya rasa aman bagi para pekerja sehingga pekerja dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. dalam hal ini, SJSN lebih diarahkan untuk pemenuhan kesejahteraan dalam

bentuk jaminan sosial, bukan subsidi yang diberikan oleh negara kepada rakyatnya. Kemudian di berlakukannya UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Berdasarkan undang-undang No. 24 Tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS), BPJS sendiri merupakan lembaga yang terdiri dari BPJS kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS kesehatan diberikan ranah untuk melakukan jaminan sosial di bagian kesehatan, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan diberikan ranah untuk melakukan jaminan tenaga kerja yang memiliki beberapa program yaitu Jaminan Kecelakaan kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).<sup>4</sup>

Berangkat dari Pasal 14 Undang-undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) yakni “setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”. Maka tiap-tiap perusahaan yang ada di Negara Indonesia baik swasta maupun negeri harus menerapkan program BPJS bagi para pekerjanya dan setiap perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai anggota BPJS. Sedangkan orang atau keluarga yang tidak bekerja pada perusahaan wajib mendaftarkan diri dan anggota keluarganya pada BPJS. Setiap peserta BPJS akan ditarik iuran yang besarnya ditentukan kemudian. Sedangkan untuk warga kurang mampu iuran BPJS ditanggung pemerintah melalui program bantuan iuran Program BPJS sendiri merupakan upaya negara dalam menjalankan konstitusi dan memenuhi hak pekerja untuk memperoleh kesejahteraan.

---

<sup>4</sup>Jaminan sosial Indonesia, “*Transformasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*” URL: <http://www.jamsosindonesia.com>, diakses pada 20 November 2018, pukul 17.00.

Menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan tidak hanya wajib bagi pekerja di sektor formal namun juga pekerja informal. Pekerja informal juga wajib menjadi anggota BPJS Kesehatan. Para pekerja wajib mendaftarkan dirinya dan membayar iuran sesuai dengan tingkatan manfaat yang diinginkan salah satu program BPJS ketenagakerjaan yang penting untuk para pekerja ialah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang memiliki sistem perlindungan terdiri dari 2 hal yaitu:<sup>5</sup>

1. Perlindungan dari perusahaan atau pengusaha

Bentuk perlindungan tenaga kerja yang wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan harus sangat diperhatikan, yaitu mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja sesuai pula dengan aturan dalam Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat martabat manusia serta nilai-nilai agama, maka perlindungan dari perusahaan atau pengusaha merupakan suatu kewajiban karna sudah tertuang dalam undang-undang BPJS menjelaskan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan.

2. Perlindungan oleh Pemerintah yang wajib diselenggarakan melalui BPJS

Penyelenggara program perlindungan yang dilakukan pemerintah merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan

---

<sup>5</sup>Rusli Hardijan, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalian Indonesia. Jakarta, hal 12.

sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara, Indonesia seperti halnya berbagai Negara berkembang lainnya mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security* yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Perlindungannya pula yang tertuang melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat (2) yang kini berbunyi negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan, Perlindungan tersebut diberikan kepada pekerja untuk memberikan rasa aman dan nyaman dalam kerjanya.

Program Jaminan kecelakaan kerja (JKK) akan melindungi pekerja dari berbagai resiko kecelakaan dalam hubungan kerja termasuk resiko kecelakaan selama dalam perjalanan (pulang-pergi) dari dan menuju tempat kerja, serta resiko terhadap penyakit yang dialami akibat pengaruh tertentu dari lingkungan kerja itu sendiri. Iuran program JKK menjadi kewajiban pemberi kerja. Sedangkan klaim untuk program ini hanya berlaku maksimal 2 tahun setelah terjadinya kecelakaan itu sendiri. Di dalam prakteknya, besaran iuran JKK akan dihitung berdasarkan tingkat risiko lingkungan kerja, di mana nilai ini akan dievaluasi setidaknya 2 tahun sekali. Berikut ini adalah besaran iuran JKK untuk peserta penerima upah:<sup>6</sup>

1. Tingkat resiko sangat rendah: 0,24% dari upah sebulan
2. Tingkat resiko rendah: 0,54% dari upah sebulan

---

<sup>6</sup><https://eps.bpjsketenagakerjaan.go.id>, di akses pada tanggal 19 November 2018 pukul 23:00.

3. Tingkat resiko sedang: 0,89% dari upah sebulan
4. Tingkat resiko tinggi: 1,27% dari upah sebulan
5. Tingkat resiko sangat tinggi: 1,74% dari upah sebulan

Maka seharusnya perlindungan melalui pengusaha atau perusahaan dan perlindungan oleh pemerintah yang wajib diselenggarakan melalui BPJS adalah sistem yang ada di dalam JKK keduanya harus berjalan selaras bagi pihak perusahaan atau pengusaha harus mendaftarkan segera tenaga kerjanya agar pekerja dapat merasakan manfaat dari JKK itu sendiri, tetapi dalam penerapannya tetap saja ada perusahaan yang lalai dalam memenuhi kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya ke BPJS untuk ikut dalam program JKK bentuk permasalahan tersebut harus di tindak tegas oleh pemerintah.

Dalam penerapannya di kota Bandar Lampung yang terdapat di gerai indomart di jalan urip sumoharjo dalam kasus nya terdapat karyawan indomart yang sudah terdaftar di kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan yang di daftarkan oleh perusahaan tetapi terdapat ketidakcocokan data yang diinput ketika karyawan tersebut terjadi kecelakaan kerja karyawan tersebut tidak dapat melakukan klaim jaminan sosial yang terdapat di BPJS ketenagakerjaan.<sup>7</sup> ini merupakan contoh kasus yang terjadi karna kesalahan perusahaan yang berimbas pada karyawan namun dalam pelaksanaannya di lapangan hal ini masih juga tidak dihiraukan oleh perusahaan-perusahaan yang ada di Bandar Lampung mulai dari kelalaian, ketidakpedulian terhadap pekerjanya dan ini berimbas ketika terjadi kecelakaan kerja para pekerja tidak bisa mengklaim hak yang harusnya ia dapatkan dan sebab itu pula penulis

---

<sup>7</sup>Wawancara dengan Apri Gunawan, tanggal 16 Agustus 2018 di Alfamart Urip Sumoharjo Bandar Lampung.

mengangkat judul mengenai : **”Penyelesaian klaim jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja pada perusahaan yang bermasalah (Study di BPJS ketenagakerjaan cabang bandar lampung)”**

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana penyelesaian klaim jaminan kecelakaan kerja bagi tenaga kerja pada perusahaan yang bermasalah?
2. Apakah faktor penghambat dan pendukung dalam penyelesaian klaim Jaminan Kecelakaan kerja bagi tenaga kerja peserta BPJS?

### **C. Ruang Lingkup**

Ruang lingkup penelitian ini terdiri atas ruang lingkup ilmu dan ruang lingkup kajian. Ruang lingkup ilmu dalam penelitian ini adalah hukum keperdataan ekonomi. Sedangkan ruang lingkup bidang penelitian ini merujuk pada hak-hak pekerja dan kewajiban pemerintah dalam penanganan pekerja yang mengalami kesulitan dalam mekanisme klaim jaminan kecelakaan kerja (JKK) agar tidak ada penyelewengan hak dan kewajiban baik dari pihak perusahaan, pemerintah maupun tenaga kerja.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Penulis berharap penelitian ini dapat berguna yang mencakup kegunaan teoritis dan kegunaan praktis yaitu:

##### **1. Kegunaan Teoritis**

Penelitian ini secara teoritis memberikan penjelasan mengenai kedudukan pekerja sebagai pihak yang lemah dan harus di berikan perlindungan melalui jaminan sosial agar dalam pekerjaanya pekerja merasa nyaman dan aman, apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan terjadi dapat langsung melakukan klaim yang sesuai untuk keperluan pekerja tersebut, maka pihak perusahaan harus melakukan cover yang baik dalam mekanisme pendaftaran pekerja ke badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan agar dalam melakukan klaim Jaminan Kecelakaan Kerja pihak pekerja melakukannya dengan mudah, cepat, dan tidak dipersulit.

##### **2. Kegunaan Praktis**

Hasil penelitian ini secara praktis diharapkan mampu memberikan informasi serta wawasan tambahan terhadap diri saya sendiri, masyarakat dan terkhusus pada pengguna jaminan sosial bagi pihak perusahaan untuk selalu memikirkan bahwasannya tenaga kerja harus selalu terlindungi melalui jaminan sosial bagi pihak pemerintah untuk tidak membuat para pekerja kesulitan dalam melakukan klaim.

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### A. Tinjauan Umum Tenaga Kerja

#### 1. Tenaga Kerja

Tujuan terpenting dari pembangunan masyarakat adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja.<sup>8</sup> Selaras dengan Penjelasan pasal 1 angka 2 Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat untuk kesejahteraan tenaga kerja.

Dalam peraturan menteri tenaga kerja pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan yang belum wajib mengikuti program jaminan sosial tenaga kerja karena adanya pentahapan kepesertaan.<sup>9</sup> Tenaga kerja merupakan peran utama dalam pelaksanaan pembangunan masyarakat pancasila, Tenaga kerja sebagai pelaksana pembangunan harus dijamin haknya diatur kewajibannya dan dikembangkan daya gunanya, Perusahaan yang menjadi wadah bagi tenaga kerja wajib mementingkan hak-hak perlindungan kesejahteraan untuk tenaga kerja di Indonesia yang harus dilaksanakan dan diterapkan secara benar disetiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja

---

<sup>8</sup>Lalu husni,2014,*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Ed-Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 47.

<sup>9</sup>Philipus M.hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu Surabaya, hal 1.

pada perusahaan selanjutnya mengenai pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotong royongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan, atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Pemeliharaan ketenagakerjaan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan.

Oleh karena itu upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja. Para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja. Adapun syarat-syarat keselamatan kerja antara lain:<sup>10</sup>

- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan
- b) Mencegah, mengurangi dan memadamkan kebakaran
- c) Mencegah dan mengurangi bahaya peledakan
- d) Memberikan jalan penyelamatan diri saat kejadian yang berbahaya

---

<sup>10</sup>Abdul Rachmad Budiono, 1995, *Hukum Perburuhan Di Indonesia*, Rajawali pers, Jakarta, hal 12.

- e) Memberikan pertolongan pada kecelakaan
- f) Memberi alat-alat perlindungan diri pada pekerja
- g) Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai
- h) Menyelenggarakan suhu dan lembab udara yang baik
- i) Memelihara kebersihan, kesehatan dan ketertiban syarat-syarat keselamatan kerja seperti tersebut diatas menandakan bahwa setiap perusahaan wajib untuk memperhatikan keselamatan kerja bagi setiap pekerjanya.

## **2. Jenis Perlindungan Kerja**

Secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu sebagai berikut: <sup>11</sup>

- a) Perlindungan sosial

Suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga.

- b) Perlindungan teknis

Perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja atau buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.

---

<sup>11</sup> Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 178.

c) Perlindungan ekonomis

Suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha- usaha untuk memberikan kepada pekerja atau buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya termasuk dalam hal pekerja atau buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.

### 3. Klasifikasi Tenaga Kerja

Pada dasarnya tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macam yakni tenaga kerja terdidik (*skill labour*), tenaga kerja terlatih (*trainer labour*), dan tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*):<sup>12</sup>

a) Tenaga kerja terdidik (*skill labour*)

Tenaga kerja terdidik (*skill labour*) adalah tenaga kerja yang pernah memperoleh pendidikan formal dalam bidang tertentu tetapi mereka belum pernah dilatih dalam bidang tersebut. Tenaga kerja terdidik ini diidentikkan dengan tenaga kerja yang belum berpengalaman.

b) Tenaga kerja Terlatih (*trained labour*)

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang telah bekerja dan pernah mengikuti latihan sesuai dengan bidangnya, misalnya seorang yang telah menamatkan studinya dalam bidang akuntansi, maka mereka dapat digolongkan sebagai tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih ini dapat disamakan dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.

---

<sup>12</sup>*Ibid hal 69.*

c) Tenaga kerja tidak terlatih (*unskill labour*)

Tenaga kerja tidak terlatih adalah tenaga kerja di luar tenaga kerja terdidik dan juga tenaga kerja terlatih, Tenaga kerja tidak terlatih ini merupakan bagian terbesar dari seluruh tenaga kerja yang ada. Mereka umumnya hanya mengenyam pendidikan formal pada tataran tingkat bawah dan tidak mempunyai keahlian yang memadai karena memang belum ada pengalaman kerja sehingga pekerjaan yang dikerjakan umumnya tidak memerlukan keahlian secara spesifik. misalnya seorang pelajar (Tingkat Sekolah Dasar, Tingkat Sekolah Menengah, Tingkat Sekolah Lanjutan Atas) *droup out*, maka mereka dapat digolongkan pada tenaga kerja tidak terlatih.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Perusahaan**

### **1. Pengertian Perusahaan**

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (selanjutnya disingkat KUHD) dan perundang-undangan di luar KUHD. Namun, dalam KUHD sendiri tidak dijelaskan pengertian resmi istilah perusahaan itu.<sup>13</sup> Molengraff merumuskan pengertian perusahaan dari sudut ekonomi, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, bertindak keluar, untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.<sup>14</sup> Pola memandang perusahaan dari sudut komersial baru dapat dikatakan perusahaan apabila diperlukan perhitungan laba dan rugi yang dapat

---

<sup>13</sup>Abdulkadir Muhammad, 2006, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti: Bandung, hal. 7.

<sup>14</sup>*Ibid*, hal 8.

diperkirakan dan dicatat dalam pembukuan. Arti lain perusahaan dikemukakan pula oleh Sri Redjeki Hartono bahwa perusahaan pada dasarnya merupakan suatu kegiatan yang dilakukan secara terus menerus dengan terang-terangan untuk memperoleh keuntungan (maksudnya keuntungan ekonomi).<sup>15</sup> Menurut Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1997 tentang Dokumen Perusahaan ditentukan bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus dengan memperoleh keuntungan dan atau laba baik yang diselenggarakan oleh orang perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.

Berdasarkan uraian di atas, maka pengertian perusahaan dari segi hukum adalah setiap badan usaha yang menjalankan kegiatan dalam bidang perekonomian dilakukan secara terus-menerus, bersifat tetap dan terang-terangan, dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba yang dicatatkan dalam pembukuan sebagai bukti, baik berbentuk badan hukum atau tidak berbadan hukum dan didirikan atau berkedudukan di wilayah Indonesia. Bentuk hukum perusahaan adalah badan usaha yang menjadi wadah penggerak setiap jenis kegiatan usaha yang diselenggarakan oleh orang perseorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia ada beberapa jenis badan usaha yang diurutkan sebagai:<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Sri Redjeki Hartono, 2001, *Hukum asuransi dan perusahaan asuransi Indonesia*, NFD Law book store. Hal 56.

<sup>16</sup> Abdulkadir Muhammad, 2006, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 2.

a) Perusahaan perseorangan

Perusahaan perseorangan adalah perusahaannya dilakukan oleh 1 orang pengusaha, perusahaan perseorangan ini yang menjadi pengusaha hanya satu orang dengan modal yang dimiliki perusahaan tersebut hanya dimiliki satu orang pula, Jika di dalam perusahaan tersebut banyak orang bekerja, mereka hanyalah pembantu pengusaha dalam perusahaan berdasarkan perjanjian kerja atau pemberian kuasa.

b) Badan usaha bukan badan hukum

1. Persekutuan perdata (*burgerlijk maatschap, Partnership*)

2. Firma (*firm*)

3. CV

c) Badan usaha badan hukum (korporasi)

1. Perseroan terbatas (PT), termasuk perusahaan perseroan (Persero)

2. Koperasi

3. Perusahaan umum (Perum)

4. Perusahaan daerah

5. Yayasan.

## 2. Perusahaan yang bermasalah

Perusahaan atau pemberi kerja merupakan satu yang sangat vital perannya dalam memberikan rasa aman dan nyaman untuk para pekerja agar dalam kegiatan kerjanya para pekerja selalu terlindungi dari risiko-risiko pekerjaannya tetapi dalam penerapan di lapangan masih banyak perusahaan yang tidak melindungi pekerjaannya dalam hal pemenuhan hak-hak pekerja yang salah satu hak dari tenaga kerja yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang merupakan bentuk perlindungan sosial untuk menjamin pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Apabila terjadi risiko kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian dalam faktor kecelakaan harus ada antisipasi dari pihak perusahaan untuk mendaftarkan perusahaan dan pekerjaannya ke program BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Peraturan Presiden No. 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Pendaftaran Program Jaminan Sosial pasal 6 ayat 3 yaitu penahapan kepesertaan untuk pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dikelompokkan berdasarkan skala usaha yang terdiri sebagai berikut:

- a. Usaha besar dan usaha menengah wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian.
- b. Usaha kecil wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, dan program jaminan kematian.
- c. usaha mikro wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja dan program jaminan kematian.

Karena sifat Jaminan sosial adalah wajib bagi tenaga kerja apabila terjadi kecelakaan kerja pihak pekerja maupun keluarganya dapat menerima santunan maupun perawatan di rumah sakit yang sudah ditentukan undang-undang, Oleh karena itu wajib bagi perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan agar memperoleh hak-haknya tetapi dalam penerapan di lapangan masih terdapat perusahaan yang bermasalah dengan melanggar ketentuan peraturan perundang-undang dalam memenuhi hak-hak pekerja sehingga perusahaan tersebut masuk ke dalam kategori perusahaan yang bermasalah yaitu:

- 1) Melanggar ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
  - a. Melarang pekerja atau buruh berhalangan masuk kerja karena sakit menurut keterangan dokter selama waktu tidak melampaui 12 (dua belas) bulan secara terus-menerus.
  - b. Melarang pekerja atau buruh yang mengadukan pengusaha kepada yang berwajib mengenai perbuatan pengusaha yang melakukan tindak pidana kejahatan.
  - c. Pengusaha tetap mempekerjakan pekerja/buruh dalam keadaan cacat tetap, sakit akibat kecelakaan kerja, atau sakit karena hubungan kerja yang menurut surat keterangan dokter yang jangka waktu penyembuhannya belum dapat dipastikan.
- 2) Melanggar ketentuan UU No. 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan jaminan kerja dan jaminan kematian
  - a. Tidak memenuhi hak para buruh apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian.

- b. Dalam hal pekerja masih dalam masa pengobatan dan perawatan akibat Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, maka Pemberi Kerja selain penyelenggara negara tetap melakukan pemutusan hubungan kerja.
- c. Peserta yang mengalami cacat akibat Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja harus tetap dipekerjakan kembali.

## **C. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial**

### **1. Jaminan Sosial**

Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan sosial merupakan suatu sistem untuk mewujudkan kesejahteraan dan memberikan rasa aman sepanjang hidup.<sup>17</sup> Adapun makna kesejahteraan adalah adanya pendapatan untuk membiayai hidup ketika seseorang mengalami resiko yang berdampak secara keuangan misalnya ketika kehilangan pekerjaan, mengalami kecelakaan, memasuki hari tua, mengalami sakit, bahkan tatkala meninggal.

Semua peristiwa tersebut berpengaruh terhadap kondisi keuangan atau bahkan dapat menyebabkan seseorang kehilangan pendapatan tetapnya. Untuk menghindari risiko tersebut jaminan sosial hadir dalam kehidupan bernegara. artinya jaminan sosial memang digagas oleh negara dengan tujuan memberikan kesejahteraan bagi rakyatnya, Hak atas Jaminan Sosial muncul karena memang sudah kodratnya bahwa manusia memiliki kehidupan yang tidaklah abadi.

---

<sup>17</sup>Konsep Jaminan Sosial.<http://www.jamsosindonesia.com/sjsn/bpjs> diakses pada 19 November 2018. Pukul 23.00.

Seringkali manusia itu tertimpa ketidak beruntungan kehidupan manusia dapat diibaratkan seperti magnet yang memiliki dua kutub yaitu kutub utara dan selatan. Dimana hal tersebut sesuai dengan keadaan manusia yang berada dalam ketidak pastian.<sup>18</sup> Jaminan sosial menurut Undang -Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak Jaminan sosial menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dijelaskan secara tersirat di dalam Pasal 99, Pasal 100, dan Pasal 101 yang pada intinya setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja untuk meningkatkan kesejahteraan bagi buruh dan keluarganya.

Dalam Pasal 100 Ayat (2) Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ditegaskan dalam hal fasilitas dan penyediaan jaminan sosial dengan memperhatikan kondisi dari pekerja/buruh itu sendiri serta ukuran kemampuan dari perusahaan secara teoritis dikenal ada tiga jenis perlindungan kerja yaitu, perlindungan sosial, perlindungan teknis, dan perlindungan ekonomis.<sup>19</sup>

Perlindungan sosial yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan yang tujuannya untuk memungkinkan pekerja atau buruh mengenyam dan mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja perlindungan teknis yaitu

---

<sup>18</sup>Zaeni Asyhadie, 2008, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Cet.1, PT.Rajawali, Jakarta. hal 2.

<sup>19</sup>F.X. Djumialdji, 2008, *Perjanjian Kerja (Edisi Revisi)*, Sinar Grafika, Jakarta, hal 43.

jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja atau buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja perlindungan ekonomis yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja atau buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya dan keluarganya termasuk dalam hal pekerja atau buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial, Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa jaminan sosial mempunyai beberapa aspek yaitu:<sup>20</sup>

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja serta keluarganya.
2. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan, sebagai pengganti atau seluruh penghasilan yang hilang.
3. Menciptakan ketenangan kerja karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko ekonomi maupun sosial.
4. Karena adanya upaya perlindungan dan terciptanya ketenangan kerja akan berdampak meningkatkan produktifitas kerja.
5. Dengan terciptanya ketenangan kerja pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga manusia dalam menerima dan menghadapi resiko sosial ekonomi.

---

<sup>20</sup> Pandji Anoraga. 1995 . *Penerapan Jaminan Sosial Di Indonesia* . PT. Dunia Pustaka Jaya: Jakarta. hal 55.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan badan yang akan menjalankan program jaminan sosial kepada rakyat dan pembentukannya harus sesuai dengan undang-undang hukum kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja) telah memiliki peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang mengenai jaminan sosial yang berlaku bagi seluruh rakyat, peraturan tersebut adalah Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Di dalam undang-undang tersebut rakyat Indonesia memiliki 5 jaminan sosial dan iurannya yaitu:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Program JKK akan melindungi pekerja dari berbagai risiko kecelakaan dalam hubungan kerja termasuk risiko kecelakaan selama dalam perjalanan (pulang-pergi) dari dan menuju tempat kerja serta risiko terhadap penyakit yang dialami akibat pengaruh tertentu dari lingkungan kerja itu sendiri. Iuran program JKK menjadi kewajiban pemberi kerja sedangkan klaim untuk program ini hanya berlaku maksimal 2 tahun setelah terjadinya kecelakaan itu sendiri. Di dalam prakteknya besaran iuran JKK akan dihitung berdasarkan tingkat risiko lingkungan kerja di mana nilai ini akan dievaluasi setidaknya 2 tahun sekali.

Berikut ini adalah besaran iuran JKK untuk peserta penerima upah:

- a. Tingkat risiko sangat rendah: 0,24% dari upah sebulan
- b. Tingkat risiko rendah: 0,54% dari upah sebulan
- c. Tingkat risiko sedang: 0,89% dari upah sebulan
- d. Tingkat risiko tinggi: 1,27% dari upah sebulan
- e. Tingkat risiko sangat tinggi: 1,74% dari upah sebulan

## 2. Jaminan Hari Tua

Program Jaminan Hari Tua (JHT) yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan merupakan program dasar yang memiliki tujuan untuk menjamin pekerja atas berbagai risiko sosial dan ekonomi yang mungkin datang sewaktu-waktu terutama ketika yang bersangkutan telah memasuki masa tuanya dan yang akan menjadi peserta JHT yaitu seluruh pekerja yang menerima upah (di luar penyelenggara negara) wajib menjadi peserta JHT antara lain: seluruh pekerja yang bekerja pada perusahaan (termasuk perseorangan), WNA yang bekerja di Indonesia dengan masa kerja di atas 6 bulan sedangkan di luar kategori tersebut, akan masuk ke dalam peserta yang tidak menerima upah, antara lain para pengusaha (pemberi kerja) dan pekerja yang bekerja secara mandiri.

Dengan iuran JHT, masing-masing pekerja dan juga pemberi kerja akan memiliki porsi tersendiri dalam hal ini besaran iuran untuk peserta yang menerima upah adalah 5,7% dari upah yang diterimanya, dengan porsi 2% berasal dari pekerja dan 3,7% berasal dari pemberi kerja. Sedangkan untuk peserta yang tidak menerima upah besaran iuran ini bisa dipilih sesuai dengan daftar yang telah ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

## 3. Jaminan Pensiun

Program Jaminan Pensiun merupakan program yang dibuat oleh pemerintah untuk menjamin kehidupan yang layak bagi peserta BPJS Ketenagakerjaan di masa pensiun mereka termasuk jika yang bersangkutan mengalami cacat total atau bahkan meninggal dunia, Terkait dengan besaran iuran untuk Program Jaminan Pensiun, peserta penerima upah akan diwajibkan membayar 3% dari upah bulannya (2% iuran dibayarkan oleh pemberi kerja dan 1% nya oleh pekerja).

sedangkan untuk pekerja yang tidak menerima upah besaran iuran ini telah diatur berdasarkan kemampuan keuangan dan juga kebutuhan yang bersangkutan akan jaminan pensiun itu sendiri.

#### 4. Jaminan Kematian

Program JKM hanya berlaku bagi peserta yang meninggal dunia bukan karena mengalami kecelakaan kerja. Sebagaimana jaminan kematian lainnya, program ini memang diperuntukkan bagi ahli waris dan akan diberikan dalam bentuk tunai jika peserta meninggal dunia dan masih aktif bekerja. Untuk peserta penerima upah besaran iuran ini adalah 0,30% dari gaji atau upah bulanan dan Rp6.800,- per bulannya bagi peserta yang tidak menerima upah.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional seolah-olah tidak berjalan hal ini disebabkan karena amanat Pasal 5 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional untuk mengesahkan mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

## **2. Sistem Jaminan Sosial Nasional**

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) adalah tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa penyelenggara jaminan sosial, SJSN adalah program Negara yang bertujuan untuk memberi perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia melalui program ini setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan, menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut atau pensiun.

Pengertian SJSN sebagaimana ditentukan dalam UU SJSN bermakna bahwa jaminan sosial adalah instrumen negara yang dilaksanakan untuk mengalihkan resiko individu secara nasional yang dikelola sesuai asas dan prinsip-prinsip UU SJSN artinya SJSN adalah sistem jaminan sosial seumur hidup untuk perlindungan sosial bagi seluruh warga negara sehingga bersifat mengikat dalam kewajiban tenaga kerja, pemberi kerja, dan pemerintah.

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) merupakan program negara yang bertujuan untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat yang diamatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) 1945 pasal 28 H ayat (2) dan Pasal 34, Amanat konstitusi tersebut kemudian dilaksanakan dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang mengubah secara fundamental penyelenggaraan program jaminan sosial di Indonesia, yaitu:

1. Dari upaya merespon masalah dan kebutuhan pemberi kerja terhadap tenaga kerja yang mempunyai keahlian dan produktivitas tinggi ke pemenuhan hak warga Negara.
2. Dari pengaturan oleh berbagai peraturan perundang-undangan untuk tiap-tiap kelompok masyarakat ke pengaturan oleh satu hukum jaminan sosial yang memberikan perlindungan dasar dan menjamin kesamaan hak dan kewajiban bagi seluruh warga Negara.
3. Dari penyelenggaraan oleh badan usaha pro-laba ke penyelenggaraan oleh badan hukum publik nirlaba.

UU SJSN dibentuk untuk menyelaraskan penyelenggaraan program-program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh beberapa badan penyelenggara dengan mekanisme prinsip asuransi sosial dan tabungan wajib, substansi UU SJSN mengatur kepesertaan besaran iuran dan manfaat serta mekanisme penyelenggaraan dan kelembagaan penyelenggara jaminan sosial yang berlaku sama di seluruh wilayah Indonesia. Rincian terkait berbagai aspek pelaksanaan program telah dijabarkan dalam Peraturan Presiden (PERPRES) Nomor 74 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bidang Kesehatan dan Bidang Ketenagakerjaan.

Asuransi sosial sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 1 angka 3 UU SJSN adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib dan berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya.<sup>21</sup> Penyelenggaraan program-program jaminan sosial bidang ketenagakerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip:

1. Kegotong-royongan
2. Nirlaba
3. Keterbukaan
4. Kehati-hatian
5. Akuntabilitas
6. Portabilitas
7. Kepesertaan bersifat wajib

---

<sup>21</sup> Bintang Irfan, 2008. *Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, LP3S, Bandung, hal 20.

8. Dana amanat
9. Hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.

Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila peserta mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

### 3. **Landasan Filosofi Sistem Jaminan Sosial Nasional**

Pemikiran mendasar yang melandasi penyusunan SJSN bagi penyelenggaraan jaminan sosial untuk seluruh warga negara adalah sebagai berikut:

- a) Penyelenggaraan SJSN berlandaskan kepada hak asasi manusia dan hak konstitusional setiap orang.
- b) Penyelenggaraan SJSN adalah wujud tanggung jawab Negara dalam pembangunan perekonomian nasional dan kesejahteraan sosial.
- c) Program jaminan sosial ditujukan untuk memungkinkan setiap orang mampu mengembangkan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.
- d) Penyelenggaraan SJSN berdasarkan asas kemanusiaan dan berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusia.
- e) SJSN bertujuan untuk terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan atau anggota keluarganya.

### 4. **Landasan Yuridis Sistem Jaminan Sosial Nasional**

Landasan yuridis penyelenggaraan SJSN adalah UUD Negara Republik Indonesia Pasal 28 H ayat (3), Pasal 34 ayat (2), dan Pasal 28H ayat (3) diatur dalam Perubahan Kedua UUD NRI 1945 Pasal 34 ayat (2) diatur dalam Perubahan

Keempat UUD NRI 1945 amanat konstitusi tersebut kemudian dilaksanakan dengan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), Pasca putusan Mahkamah Konstitusi atas Perkara No. 007/PUU-III/2005 Pemerintah bersama DPR mengundang sebuah peraturan pelaksanaan UU SJSN setingkat Undang-Undang, yaitu UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Nasional (UU BPJS) Peraturan Pelaksanaan UU SJSN dan UU BPJS terbentang mulai Peraturan Pemerintah hingga Peraturan Lembaga. Penyelesaian seluruh dasar hukum bagi implementasi SJSN yang mencakup UUD NRI, UU SJSN dan peraturan pelaksanaannya membutuhkan waktu lima belas tahun (2000-2014)

- a) UUD Negara Republik Indonesia Perubahan Kedua (2000) dan Perubahan Keempat

Pasal 28 ayat (3) : “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.” Pasal 28H ayat (3) meletakkan jaminan sosial sebagai hak asasi manusia.

Pasal 34 ayat (2) : “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Pasal 34 ayat (2) meletakkan jaminan sosial sebagai salah satu elemen penyelenggaraan perekonomian nasional dan kesejahteraan sosial.

- b) UU No.40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN)
- UU SJSN diundangkan pada tanggal 19 Oktober 2004, sebagai pelaksanaan amanat konstitusi tentang hak konstitusional setiap orang atas jaminan sosial yang

menyeluruh bagi seluruh warga negara Indonesia. UU SJSN adalah dasar hukum untuk mensinkronkan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial yang telah dilaksanakan oleh beberapa badan penyelenggara agar dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi setiap peserta.

c) UU No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS)

UU BPJS adalah dasar hukum bagi pembentukan badan penyelenggara jaminan sosial yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan bagi seluruh penduduk Indonesia sedangkan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia. UU BPJS mengatur fungsi, tugas, wewenang dan tata kelola badan penyelenggara jaminan sosial. UU BPJS mengatur tata cara pembubaran empat Persero penyelenggara program jaminan sosial berikut tata cara pengalihan aset, liabilitas, hak, kewajiban, dan pegawai keempat persero kepada BPJS.

**D. Tinjauan Umum Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS)**

**1. Sejarah Singkat Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)**

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk dengan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS untuk menyelenggarakan program-program jaminan sosial, BPJS bertanggung jawab kepada Presiden organ BPJS terdiri dari Dewan Pengawas dan Dewan Direksi yang diangkat dan

diberhentikan oleh Presiden dalam menjalankan tugas dan fungsinya BPJS diawasi oleh pengawas internal (Dewan Pengawas dan sebuah unit kerja di bawah Direksi yang bernama Satuan Pengawas Internal) dan pengawas eksternal (terdiri dari badan-badan di luar BPJS yaitu DJSN dan Otoritas Jasa Keuangan (OJK) dimana jika dibutuhkan pemeriksaan, maka Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) berhak melakukan pemeriksaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku).

Sejarah terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama Jamsostek mengalami proses yang panjang dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan yayasan sosial buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang pokok-pokok tenaga kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan. Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan baik menyangkut landasan hukum bentuk perlindungannya maupun cara penyelenggaraannya pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK) yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK.

Terbit Peraturan Pemerintah No.34 tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek, Lahirnya Undang-Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau yang disingkat dengan nama

(JAMSOSTEK). PT Jamsostek sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja Program jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial. Selanjutnya pada akhir tahun 2004 pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-undang itu berhubungan dengan Amendemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2 yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.<sup>22</sup> Kiprah perusahaan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia terus berlanjut sampai saat ini PT. Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.

Tahun 2011 ditetapkanlah Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan amanat undang-undang tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek akan berubah menjadi badan hukum publik, PT. Jamsostek tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial

---

<sup>22</sup>Sejarah BPJS, <http://bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html>, Diakses pada 18 November 2018, Pukul 23.50.

tenaga kerja yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan jaminan pensiun mulai 1 Juli 2015 pada tahun 2014 pemerintah menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat sesuai UU No. 24 Tahun 2011 pemerintah mengganti nama Askes yang dikelola PT. Askes Indonesia (Persero) menjadi BPJS Kesehatan dan mengubah Jamsostek yang dikelola PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

## **2. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

Jaminan sosial merupakan perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggotaanggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari peristiwa-peristiwa tersebut mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan memberikan pelayanan medis dan jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.<sup>23</sup> BPJS Ketenagakerjaan merupakan sebuah Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan dimana merupakan badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang bertanggung jawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian dimana sesuai dalam ketentuan undang-undang SJSN bagi seluruh pekerja di Indonesia.

Dalam perlindungan tenaga kerja dijelaskan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapat perlindungan atas keselamatan, kesehatan jiwa, dan raga serta kesusilaan pemeliharaan moral kerja dan perlakuan yang sesuai martabat manusia

---

<sup>23</sup>Zaeni Asyhadie, 2007, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Mataram hal 33.

dan moral agama. BPJS 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 merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak 1 Juli 2015.

### **3. Jenis-Jenis Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan**

Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah No 44 tahun 2015 pasal 5 tentang kepesertaan yaitu:

- (1) Peserta program JKK dan JKM terdiri dari:
  - a. Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara; dan
  - b. Peserta bukan penerima Upah. (2) Peserta penerima Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, meliputi:
    - c. Pekerja pada perusahaan;
    - d. Pekerja pada orang perseorangan; dan
    - e. orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.
    - f. Peserta bukan penerima Upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
      1. Pemberi Kerja;
      2. Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri; dan

3. Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima Upah.

## **E. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja**

### **1. Jaminan Kecelakaan Kerja**

Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan sebuah program yang dimiliki BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan perlindungan atas resiko kecelakaan kepada para peserta BPJSTK, Iuran program JKK dibayar oleh Perusahaan tempat dimana peserta bekerja berdasarkan peraturan undang-undang. peserta BPJS Ketenagakerjaan yang mengalami kecelakaan kerja wajib mendapatkan santunan khusus bagi peserta yang meninggal dunia atas musibah kecelakaan yang terjadi disaat bekerja maka ahli waris berhak mendapatkan santunan sebesar 48 kali kerja pihak keluarga dapat melaporkan ke badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja.

Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja kecelakaan kerja merupakan resiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya.<sup>24</sup> Menurut peraturan menteri No.3 tahun 1994 mengenai Program JAMSOSTEK pengertian kecelakaan kerja adalah kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan biasa atau wajar dilalui.

---

<sup>24</sup>Tim Visi Yustisia, 2014, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, cet.1, Transmedia Pustaka, Jakarta.hal.8.

Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian baik itu ketidakpastian spekulatif maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian ketidakpastian ini disebut dengan resiko kebutuhan rasa aman merupakan motif yang kuat dimana manusia menghadapi sejumlah ketidakpastian yang cukup besar dalam kehidupan misalnya untuk memperoleh pekerjaan dan untuk memperoleh jaminan kehidupan apabila karyawan tertimpa musibah.<sup>25</sup>

Pada dasarnya setiap tenaga kerja berhak mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan namun mengingat kemampuan masyarakat pada umumnya dan perusahaan dan khususnya dalam membiayai program dan administrasi, maka berdasarkan Undang-Undang No.24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pasal 15 ayat (1) yaitu pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti selain berkewajiban menyelenggarakan program BPJS pemberi kerja juga diwajibkan untuk menyediakan fasilitas kesejahteraan bagi pekerja yang dijelaskan dalam Undang-Undang No. 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 10 menjelaskan mengenai fasilitas kesejahteraan bagi pekerja yang berbunyi:

Ayat (1) “Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan”.

Ayat (2) “Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan”.

---

<sup>25</sup>Suharmoko, 1993. *Masalah Tenaga Kerja dan Perundang-undangan*, Djambatan, Jakarta, hal.40.

Kecelakaan kerja merupakan salah satu jenis risiko kerja yang sangat mungkin terjadi dimanapun dan dalam bidang pekerjaan apapun dan akibat dari kecelakaan kerja bisa 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 pemberi kerja melalui pengalihan risiko kepada BPJS Ketenagakerjaan dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan paling utama ialah keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja.<sup>26</sup>

Pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja yang di selenggarakan BPJS ketenagakerjaan sebagaimana yang disebut dalam Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa: “BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, jaminan hari tua”. adapun sebab-sebab kecelakaan bisa dikelompokkan menjadi 2 (dua) sebab utama yaitu:<sup>27</sup>

1. Sebab teknis

Sebab teknis biasanya menyangkut dalam masalah lingkungan kerja dan peralatan kerja yang berkaitan dengan kurangnya peralatan sesuai standar bagi pekerja untuk melakukan kerjanya dilapangan dan lingkungan kerja yang begitu *extreme*.

---

<sup>26</sup> Wiwiho Soedjono, 2000, *Hukum Perjanjian Kerja*, Bina Aksara, Jakarta, hal 46.

<sup>27</sup> Ranu Pandojo, 2005, *kiat-kiat tentang pekerja*, LP3S, Yogyakarta, hal 30.

2. Sebab manusia

Sebab manusia biasanya dikarenakan oleh *deficiencies* para individu seperti sikap ceroboh, tidak hati-hati, tidak mampu menjalankan tugas dengan baik, mengantuk, dan lain sebagainya.

Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan jaminan yang memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit yang berkaitan dengan kerjanya yaitu menurut PP No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan jaminan kematian yaitu:

1. Pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan yang ditunjuk sesuai dengan kebutuhan medisnya dilakukan oleh fasilitas kesehatan milik pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta yang memenuhi syarat dan menjalin kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Santunan berupa uang meliputi:

Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan meliputi;

  - a) Apabila menggunakan angkutan darat, sungai, atau danau paling banyak Rp 1.000.000,00 (satu juta rupiah)
  - b) Apabila menggunakan angkutan laut paling banyak Rp1.500.000,00 (satu juta lima ratus ribu rupiah)

- c) Apabila menggunakan angkutan udara paling banyak Rp2.500.000,00 (dua juta lima ratus ribu rupiah);
- d) Apabila menggunakan lebih dari 1 (satu) angkutan, maka berhak atas biaya paling banyak dari masing-masing angkutan yang digunakan.

3. Biaya pemakaman : RP 3.000.000,- (tiga juta rupiah)

Mekanisme pembiayaan tersebut untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental maka perlu adanya jaminan kecelakaan kerja. Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja berupa penggantian biaya meliputi:

- 1. Biaya pengangkutan tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan.
- 2. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rayat jalan
- 3. Biaya rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan atau alat ganti (*prothese*) bagi tenaga kerja anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja.
- 4. Santunan berupa uang meliputi:
  - a. Santunan sementara tidak mampu bekerja
  - b. Santunan sebagian untuk selama-lamanya
  - c. Santunan cacat total untuk selama-lamanya baik fisik maupun mental
  - d. Santunan kematian

Pengusaha wajib melaporkan kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada kantor Departemen Tenaga Kerja dan Badan Penyelenggara dalam waktu tidak lebih dari 2 kali 24 jam setelah tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan oleh dokter yang merawatnya dinyatakan sembuh, cacat atau meninggal dunia dan bahwa pengusaha wajib mengurus hak tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sampai memperoleh hak-haknya.

Selanjutnya setelah membahas mengenai santunan dan biaya untuk tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja maka terdapat pula kategori Pemberi kerja (perusahaan) selain penyelenggara negara menurut Peraturan Pemerintah No 86 tahun 2013 tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 1 ayat 5 jenis pemberi kerja yaitu:

- a. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri
- b. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya
- c. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia, mewakili perusahaan sebagai dimaksud dalam huruf a dan huruf b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Salah satu upaya pemberian perlindungan tenaga kerja adalah jaminan sosial tenaga kerja seperti yang terdapat dalam Garis Besar Haluan Negara (GBHN) yang berbunyi sebagai berikut: “Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak

berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, dan jaminan kematian”. Adapun Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) sebagaimana dimaksud merupakan pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi Pemeriksaan dasar dan penunjang, Perawatan tingkat pertama dan lanjutan, Rawat inap kelas I (satu) rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara perawatan intensif, penunjang diagnostik, pengobatan, pelayanan khusus, alat kesehatan dan implan, Jasa dokter atau medis, operasi, transfusi darah, dan rehabilitasi medik.

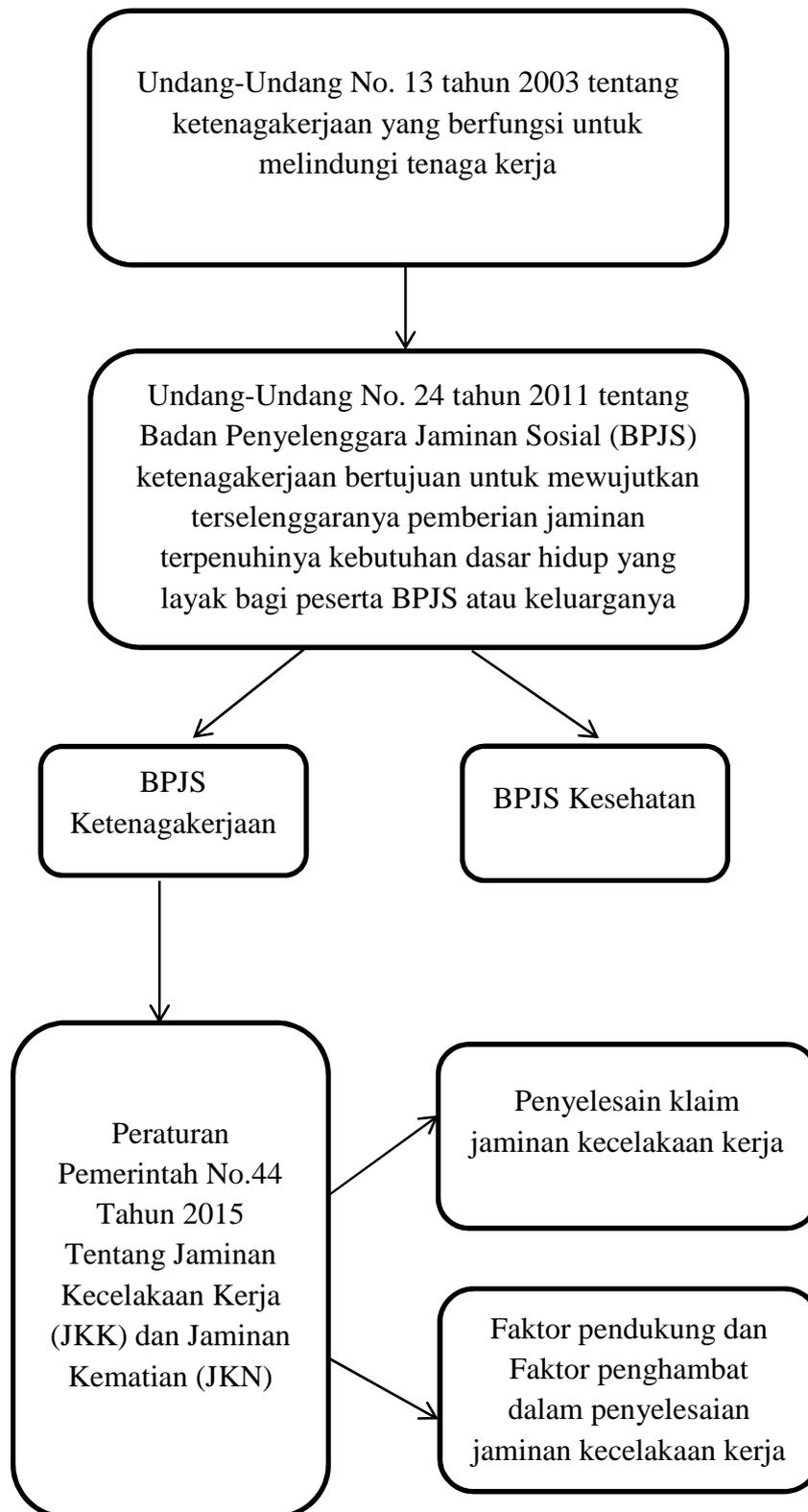
## **2. Manfaat Program Jaminan Kecelakaan Kerja**

Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat dimulai berangkat bekerja sampai tiba kembali dirumah atau menderita penyakit akibat hubungan kerja. Iuran untuk program JKK ini sepenuhnya dibayarkan oleh perusahaan perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum pada iuran yaitu:

- a. Biaya Transport (Maksimum).
  1. Darat Rp 400.000,-.
  2. Laut Rp 750.000,-.
  3. Udara Rp 1.500.000,-.
- b. Sementara tidak mampu bekerja.

1. 4 bulan pertama 100% upah sebulan.
  2. 4 bulan kedua 75% upah sebulan.
  3. Selanjutnya 50% upah sebulan.
- c. Biaya Pengobatan/Perawatan Rp 12.000.000,(maksimum).
- d. Santunan Cacat.
1. Sebagian-tetap % tabel x 80 bulan upah.
  2. Total-tetap.
    - a. Sekaligus 70 % x 80 bulan upah.
    - b. Berkala (2 tahun) Rp. 200.000,- per bulan.
    - c. Kurang fungsi % kurang fungsi x % tabel x 80 bulan upah.
    - d. Santunan Kematian.
      1. Sekaligus 60 % x 80 bulan upah.
      2. Berkala (2 tahun) Rp. 200.000,- per bulan.
      3. Biaya pemakaman Rp 2.000.000,-.
      4. Biaya Rehabilitasi: Patokan harga RS DR. Suharso, Surakarta, ditambah 40%.
        - a. Prothese anggota badan .
        - b. Alat bantu (kursi roda).
  5. Biaya Rehabilitasi medik Rp 2.000.000,- (maksimum).
  6. Penyakit akibat kerja, Tiga puluh satu jenis penyakit selama hubungan kerja dan 3 tahun setelah putus hubungan kerja.

## F. Kerangka pikir



**Keterangan:**

Undang-Undang 13 tahun 2003 mengatur seluruh hak tenaga kerja, pekerja sebagai bawahan dan pemberi kerja sebagai atasan, dan memberikan pemisahan antara pekerja formal yang melakukan kerjanya dengan suatu keahlian di bidang khusus dan pekerja informal merupakan pekerja yang melakukan kerjanya dengan tidak memiliki keahlian umum.

Undang-Undang 24 Tahun 2011 tentang BPJS yang menaungi Jaminan sosial yang di berikan kepada masyarakat salah satunya merupakan jaminan sosial kecelakaan kerja (JKK) jaminan ini dirancang untuk melindungi para pekerja dari kecelakaan-kecelakaan kerja yang terjadi dengan mekanisme pembayaran iuran dan langsung di daftar kan oleh perusahaan itu sendiri.

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKM) yang mengatur secara khusus tentang jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Dari aturan ini akan disesuaikan dengan rumusan masalah bagaimana cara penyelesaian klaimnya dan apakah faktor penghambat maupun pendukungnya.

### III. METODE PENELITIAN

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika, dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya. Untuk itu diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala yang bersangkutan.<sup>28</sup>

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa, dilakukan secara metodologis, sistematis, dan konsisten. Analisa dilakukan secara metodologis berarti berdasarkan suatu sistem sedangkan konsisten berarti berdasarkan tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu kerangka tertentu.<sup>29</sup>

#### A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif terapan, menggunakan studi kasus hukum normatif terapan (*applied-legal case study*) berupa pemikiran hukum yang terjadi di masyarakat, mengkaji pelaksanaan atau

---

<sup>28</sup>Bambang Sunggono, 1997, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 39.

<sup>29</sup>Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan penelitian hukum*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hal 40.

implementasi ketentuan hukum positif dan secara faktual pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam masyarakat.<sup>30</sup>

## **B. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penelitian hukum yang bersifat memaparkan dan bertujuan untuk memperoleh gambaran (deskripsi) lengkap tentang keadaan hukum yang berlaku di tempat tertentu pada saat tertentu atau mengenai gejala yuridis yang ada atau peristiwa hukum tertentu yang terjadi di masyarakat.<sup>31</sup>

## **C. Pendekatan Masalah**

Pendekatan masalah merupakan proses pemecahan atau penyelesaian masalah melalui tahap-tahap yang telah ditentukan sehingga mencapai tujuan penelitian, Penelitian ini menggunakan pendekatan normatif terapan dalam penelitian ini bermaksud untuk menganalisis permasalahan yang dilakukan dengan cara memadukan bahan-bahan hukum yang merupakan data sekunder dan data primer yang diperoleh di lapangan guna untuk mendapatkan data-data kongkrit yang terjadi di masyarakat.

---

<sup>30</sup>*Ibid.* hal 53.

<sup>31</sup>*Ibid.* hal 50.

#### **D. Data dan Sumber Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data Primer dan data Sekunder.

1. Data primer, yang diperoleh langsung dari objek penelitian lapangan dengan mengadakan wawancara kepada karyawan BPJS ketenagakerjaan bidang bidang pengawas dan pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung.
2. Data sekunder, yang diperoleh dari studi pustaka yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.
  - a. Bahan hukum primer
    - 1) Undang-Undang 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan
    - 2) Undang-Undang 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)
    - 3) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Dan Jaminan Kematian (JKN)
  - b. Bahan hukum sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang bersumber dari litelatur-litelatur, jurnal, dokumen (tanda bukti kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan) serta tulisan ilmiah yang terkait dengan penelitian.

c. Bahan hukum tersier

Bahan hukum tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus besar bahasa Indonesia, kamus hukum, dan ensiklopedia.

**E. Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara:

1. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasikan secara luas serta dibutuhkan dalam penelitian, studi pustaka dilakukan untuk memperoleh data sekunder yaitu melakukan serangkaian kegiatan dengan cara membaca, mencatat, dan mengutip buku-buku atau literatur yang berhubungan dengan Jaminan Kecelakaan Kerja.<sup>32</sup>

2. Studi dokumen

Studi dokumen yaitu pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang meliputi dokumen hukum yang tidak dipublikasikan secara umum, tetapi boleh diketahui pihak-pihak tertentu berupa tanda bukti ikut peserta dalam BPJS ketenagakerjaan.<sup>33</sup>

---

<sup>32</sup>*Ibid.* hal 81.

<sup>33</sup>*Ibid.* hal 85.

### 3. Wawancara

Wawancara (*interview*) merupakan kegiatan pengumpulan data primer yang bersumber langsung dari responden penelitian di lapangan yaitu Bapak Bonifa Refsi dan Bapak Rindi Purnama merupakan Tim Pengawas dan Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung dan PT. Indomarco Prismatama, informasi yang dibutuhkan peneliti antara lain tentang:

- a. Pengetahuan, pengalaman, perasaan, perlakuan, tindakan, dan pendapat responden mengenai gejala yang ada atau peristiwa hukum yang terjadi
- b. Subyek perilaku dan obyek perbuatan dalam peristiwa hukum yang terjadi
- c. Proses terjadi dan berakhirnya suatu peristiwa hukum
- d. Solusi yang dilakukan oleh pihak-pihak, baik tanpa konflik maupun dalam hal terjadi konflik
- e. Akibat yang timbul dari peristiwa hukum yang terjadi.<sup>34</sup>

## **F. Metode Pengolahan Data**

Data yang sudah terkumpul kemudian diolah. Pengolahan data umumnya dilakukan dengan cara sebagai berikut:<sup>35</sup>

### 1. Pemeriksaan Data

---

<sup>35</sup>*Ibid.* hal 86.

Pemeriksaan data adalah memeriksa kembali apakah data yang diperoleh itu relevan dan sesuai dengan bahasan, selanjutnya apabila ada data yang salah satu datanya yang kurang lengkap maka akan dilakukan perbaikan.

## 2. Rekontruksi Data

Menyusun ulang data secara teratur, berurutan, logis sehingga mudah dipahami dan diinterpretasikan.

## 3. Sistematisasi Data

Merupakan kegiatan menghimpun data secara sistematis data yang sudah diedit dan diperbaiki diberi tanda menurut klasifikasi data dan urutan masalah.

## **G. Analisis data**

Analisis data merupakan penafsiran hukum terhadap data yang diperoleh yang dilakukan secara kualitatif, yaitu dengan cara menguraikan data yang bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, logis, tidak tumpang tindih, dan efektif sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis yang dapat diuraikan dan dijelaskan ke dalam bentuk kalimat yang jelas, teratur, logis dan efektif sehingga diperoleh gambaran yang jelas dan dapat ditarik kesimpulan dan menggunakan analisis komprehensif artinya analisis data yang dilakukan secara mendalam dari berbagai aspek sesuai dengan lingkup penelitian. Analisis data ini diharapkan dapat memberikan penafsiran dan gambaran yang jelas sesuai rumusan masalah untuk kemudian ditarik kesimpulan.<sup>36</sup>

---

<sup>36</sup>*Ibid.* hal 92.

## **V. PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

#### **1. Penyelesaian Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Tenaga Kerja Pada Perusahaan Yang Bermasalah**

##### **a) Perusahaan Wajib Tetapi Belum Daftar (PWBD)**

Dikategori perusahaan yang bermasalah seperti dalam kategori PWBD ini merupakan perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya kedalam program BPJS Ketenagakerjaan maka cara penyelesaian klaimnya tidak ada dan langsung ditanggung oleh perusahaan yang bersangkutan, dikarenakan perusahaan yang bersangkutan tidak mendaftarkan pekerjanya ke program-program yang disediakan BPJS Ketenagakerjaan sehingga apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka ringan, luka parah, dan cedera bagian tubuh tertentu sehingga mengakibatkan kematian akibat kerja yang terjadi mulai dari berangkat kerja sampai pulang kerja dan kembali pulang kerumah yang menanggung biaya terhadap apa yang terjadi oleh pekerja merupakan pembiayaan langsung lewat perusahaan yang bersangkutan berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah No.44 tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian.

b) Perusahaan Daftar Sebagian Tenaga Kerja

Kategori perusahaan yang hanya mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan (misal dari 100 pekerja hanya di daftarkan 50 pekerja) maka dari 50 pekerja yang di daftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan maka hanya 50 pekerja tersebut yang dapat melakukan klaim jaminan sosial, bagi 50 tenaga kerja yang tidak di daftarkan ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan harus di tanggung langsung oleh perusahaan yang bersangkutan maka penyelesaian klaim kategori sebagian tenaga kerja yaitu apabila pekerja suatu perusahaan yang di daftarkan ke program BPJS Ketenagakerjaan hanya sebagian apabila terjadi kecelakaan kerja BPJS Ketenagakerjaan yang menanggung secara penuh dan yang tidak didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan luka, cedera bagian tubuh tertentu sehingga mengakibatkan kematian akibat kerja yang terjadi mulai dari berangkat kerja sampai pulang kerja sehingga harus ditanggung dan diselesaikan secara penuh oleh perusahaan berdasarkan Peraturan Pemerintah No.44 tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian.

c) Perusahaan Daftar Sebagian Upah

Perusahaan Daftar Sebagian Upah merupakan kategori perusahaan yang bermasalah selanjutnya yaitu perusahaan yang mendaftarkan pekerjanya tidak dengan upah yang sesuai tenaga kerja peroleh yaitu apabila tenaga kerja A mendapatkan upah 4.000.000 (empat juta rupiah)/bulan tetapi yang di daftarkan oleh pihak perusahaan ke BPJS Ketenagakerjaan sebesar 2.000.000 (dua juta rupiah)/bulan maka apabila pekerja A mengalami sakit akibat kerja yang harus di

rawat oleh rumah sakit yang seharusnya pekerja A mendapatkan ruangan kelas 1 tetapi hanya mendapatkan ruangan kelas 3.

Penyelesaian klaim kategori daftar sebagian upah ini langkah pertama yang harus dilakukan yaitu para pekerja lewat serikat kerja yang menaungi harus melaporkan upah sebenarnya yang didapat pekerja ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi bidang pengawasan tenaga kerja hubungan industrial dan akan ditindak lanjuti oleh dinas tersebut untuk penyelesaian klaim terhadap upah yang dilaporkan.

d) Perusahaan Daftar Sebagian Program Jaminan BPJS Ketenagakerjaan

Perusahaan Daftar Sebagian Program Jaminan BPJS Ketenagakerjaan yaitu perusahaan yang mendaftarkan pekerjanya tetapi hanya sebagian program dari 4 (empat) program BPJS Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, Jaminan Kecelakaan Kerja yang harus didaftarkan oleh perusahaan tetapi hanya 2 (dua) program saja yang di daftarkan maka penyelesaian klaim kategori daftar sebagian program ini harus ada pelaporan ke BPJS Ketenagakerjaan sehingga akan dilakukan tindakan lebih lanjut yaitu SP 1 (Teguran), SP 2 (Teguran) untuk pembina perusahaan di BPJS Ketenagakerjaan selanjutnya dilakukan kunjungan dan apabila masih tidak mengikuti regulasi akan dilibatkan dan ditindak langsung oleh Badan Pengawas Dan Pemeriksa (WASRIK) BPJS Ketenagakerjaan,

wasrik akan melakukan SP 1 (Teguran), SP 2 (Teguran), dan yang terakhir denda ke perusahaan yang bermasalah sekaligus membuat TNP2T (Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu) berdasarkan Peraturan Pemerintah No.86 tahun 2013 Tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Kepada Pemberi Kerja Selain

Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaran Jaminan Sosial.

e) **Perusahaan Yang Memiliki Piutang Iuran**

Perusahaan yang memiliki piutang iuran merupakan perusahaan yang tidak membayar iuran pada bulan tertentu misal, pada bulan maret pekerja pada perusahaan tertentu mengalami kecelakaan kerja yang mengakibatkan cedera parah tetapi pekerja tidak bisa melakukan klaim karena perusahaan yang menaungi pekerja tersebut tidak membayar iuran mulai bulan januari, february, dan maret maka cara penyelesaian klaim kategori perusahaan yang memiliki piutang iuran yaitu secara teknis harus dilakukan perusahaan yang bersangkutan dengan melakukan pembayaran iuran hingga bulan yang tertunggak pada program jaminan sosial yang diikutsertakan pada pekerja yang terkena kecelakaan kerja atau hingga mengakibatkan kematian sampai pada bulan terjadinya kejadian tersebut, Setelah itu pihak keluarga atau ahli waris dapat melakukan klaim jaminan kecelakaan kerja di BPJS Ketenagakerjaan.

**2. Faktor Penghambat dan Pendukung Dalam Penyelesaian Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Tenaga Kerja Peserta BPJS Ketenagakerjaan**

**a) Faktor Penghambat Dalam Penyelesaian Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Tenaga Kerja Peserta BPJS Ketenagakerjaan**

1. Proses administrasi yang terlalu panjang

Peserta BPJS ketenagakerjaan yang terdaftar tidak dapat dilayani dengan optimal dikarenakan terlalu panjangnya proses birokrasi dan administrasi.

2. Data dan dana perusahaan yang tidak tersinkronisasi dengan baik

Perusahaan meminta pihak BPJS Ketenagakerjaan cepat dalam melakukan tindakan kepada para karyawannya yang ingin mengklaim biaya perawatan pribadinya padahal hal ini bertolak belakang dengan apa yang didapat pihak BPJS Ketenagakerjaan.

3. Kurangnya kepercayaan perusahaan terhadap BPJS Ketenagakerjaan

Kurangnya pemahaman perusahaan terhadap keuntungan yang didapat apabila mendaftarkan pekerjaannya dan perusahaannya ke program BPJS Ketenagakerjaan

**b) Faktor Pendukung Dalam Penyelesaian Klaim Jaminan Kecelakaan Kerja Bagi Tenaga Kerja Peserta BPJS Ketenagakerjaan**

1. Peraturan perundang-undangan
2. Serikat pekerja
3. Perusahaan
4. BPJS Ketenagakerjaan
5. Pembayaran iuran

## **B. Saran**

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan maka saran dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepada Pemerintah dan BPJS Ketenagakerjaan, diharapkan Pemerintah dan BPJS Ketenagakerjaan gencar melakukan sosialisasi kepada pengusaha dan pemberi kerja yang belum tergabung dalam BPJS Ketenagakerjaan agar segera mendaftar dan ikut bergabung.
2. Kepada Perusahaan, diharapkan perusahaan lebih memperhatikan dan peduli terhadap hak-hak para pekerjanya dan memenuhi kewajibannya agar tercipta hubungan yang harmonis di berbagai sektoral.
3. Kepada Pekerja, diharapkan pekerja selalu mentaati aturan administratif yang telah diamanatkan baik melalui undang-undang ataupun perjanjian kerja dalam mekanisme penyelesaian klaim jaminan sosial agar tidak terhambat dalam penyelesaian klaim jaminan sosial yang telah terdaftar.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku :

- Anoraga, Pandji, 1995, *Penerapan Jaminan Sosial Di Indonesia*, PT. Dunia Pustaka Jaya, Jakarta.
- Asyhadie, Zaeni, 2007, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- ,2008, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Cet.1, PT.Rajawali, Jakarta.
- ,2007, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Mataram.
- Hartono, Redjeki Sri, 2001, *Hukum asuransi dan perusahaan asuransi Indonesia*, NFD Law book store.
- Hardijan, Rusli, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ghalian Indonesia, Jakarta.
- Hadjon, M.Philipus, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu Surabaya.
- Husni, lalu, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Irfan, Bintang, 2008. *Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, LP3S, Bandung.
- ,2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, ed-revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Junaedy, Ahmad, 2011, *Hukum Jaminan Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Khakim, Abdul, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Manulang, 2001, *Problematika Jaminan Sosial*, Gagas media, Surabaya.

Muhammad, Abdulkadir, 2006, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.

-----, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.

-----, 2006, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung.

Pandojo, Ranu, 2005, *kiat-kiat tentang pekerja*, LP3S, Yogyakarta.

Rachmad, Budiono, Abdul, 1995. *Hukum Perburuhan di Indonesia*, Rajawaliipers, Jakarta.

Sunggono, Bambang, 1997, *Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Soekanto, Soerjono, 2010, *Pengantar Peneleitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta.

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

Suharmoko, 1993. *Masalah Tenaga Kerja dan Perundang-undang*, Djambatan, Jakarta.

Tim, Visi, Yustisia, 2014, *Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS*, cet.1, Transmedia Pustaka, Jakarta. *Transformasi BPJS:”, Indahnya Harapan Pahitnya Kegagalan*, Cinta Indonesia, Depok.

## **B. Peraturan PerUndang-Undang :**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang No UU Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Peraturan Pemerintah No. 33 tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK).

Peraturan Pemerintah No 86 tahun 2013 Tentang Tata Cara Pemberian Sanksi Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Peraturan Pemerintah.

Peraturan Presiden No. 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Pendaftaran Program Jaminan Sosial

**C. Website :**

*<https://eps.bpjsketenagakerjaan.go.id>.*

*<http://www.jamsosindonesia.com/sjsn/bpjs>. “Konsep jaminan sosial”*

*<http://bpjsketenagakerjaan.go.id>. “Sejarah BPJS”*

*<http://www.jamsosindonesia.com>. “Transformasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”*