

**PROSEDUR PELAYANAN BAGI PESERTA BADAN PENYELENGGARA
JAMINAN SOSIAL(BPJS) KETENAGAKERJAAN
DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Oleh:

Riyadi



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2019**

ABSTRAK

PROSEDUR PELAYANAN BAGI PESERTA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN DI KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh
Riyadi

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada seluruh rakyat Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk menjawab permasalahan tentang bagaimanakah prosedur pelayanan bagi peserta badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan dan faktor penghambat dalam melakukan pelayanan bagi peserta jaminan sosial ketenagakerjaan di kota Bandar Lampung. Penelitian ini dilakukan melalui pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris dengan data primer, data sekunder dan data tersier, dimana masing-masing data diperoleh dari penelitian kepustakaan dan studi lapangan. Analisis data dilakukan secara kualitatif

Hasil penelitian menunjukkan bahwa prosedur pelayanan bagi peserta jaminan sosial meliputi pelayanan pendaftaran bagi peserta jaminan sosial dan pelayanan klaim bagi peserta jaminan sosial. Pelayanan pendaftaran dan klaim jaminan peserta badan penyelenggara jaminan sosial bisa dilakukan dengan dua cara yaitu secara *online* dan secara *offline*. Jumlah peserta aktif BPJS ketenagakerjaan kota Bandar Lampung sebanyak 364.075 peserta dan peserta tidak aktif sebanyak 106.683 peserta. Faktor penghambat dalam memberikan pelayanan bagi peserta jaminan sosial meliputi faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu kurang terampilnya sumber daya manusia, proses administrasi yang terlalu panjang, serta fasilitas yang kurang memadai, sedangkan faktor eksternal yaitu kurangnya pemahaman pengusaha, dana perusahaan yang terbatas, kurangnya kepercayaan perusahaan terhadap BPJS ketenagakerjaan dan masih banyak perusahaan yang masih mendaftarkan sebagian pekerjanya saja.

Kata Kunci : Prosedur; Pelayanan; Jaminan Sosial

ABSTRACT

SERVICE PROCEDURES FOR PARTICIPANTS OF EMPLOYMENT SOCIAL SECURITY (BPJS) IN BANDAR LAMPUNG

**By
Riyadi**

The implementation of the social security program is one of the responsibilities and obligations of the state to provide socio-economic protection to all Indonesian. This study aims to address the problem of how the service procedures for participants of employment social security and inhibiting factors in providing services for labor social security participants in Bandar Lampung.

This research was conducted through a normative and empirical juridical approach with primary data, secondary data and tertiary data, where each data was obtained from library research and field studies. Data analysis was carried out qualitatively

The results showed that service procedures for social security participants include registration services for social security participants and claim services for social security participants. Registration services and claim guarantees of social security organizers can be done in two ways, online and offline. The number of active BPJS labor participants in the city of Bandar Lampung were 364,075 and inactive participants were 106. 683 participants Inhibiting factors in providing services for social security participants included internal and external factors. Internal factors are lack of skilled human resources, administrative processes that are too long, and inadequate facilities, while external factors are lack of understanding of employers, limited company funds, lack of company confidence in BPJS employment and there are still many companies that register only a portion of their workers .

Keywords: Procedure; Service; Social Security

**PROSEDUR PELAYANAN BAGI PESERTA BADAN PENYELENGGARA
JAMINAN SOSIAL(BPJS) KETENAGAKERJAAN
DI KOTA BANDAR LAMPUNG**

Oleh

Riyadi

Skripsi

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar

SARJANA HUKUM

Pada

Bagian Hukum Administrasi Negara

Fakultas Hukum Universitas Lampung



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG**

2019

Judul Skripsi : **PROSEDUR PELAYANAN BAGI PESERTA
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL
(BPJS) KETENAGAKERJAAN DI KOTA BANDAR
LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : **Riyadi**


No. Pokok Mahasiswa : 1412011386

Bagian : Hukum Administrasi Negara

Fakultas : Hukum


MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.
NIP. 19610930 198702 1 001


Fathoni, S.H., M.H.
NIP. 19820826 201404 1 001

2. Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara


Syamsir Syamsu, S.H., M.Hum.
NIP. 19610805 198903 1 005

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Dr. HS. Tisnanta, S.H., M.H.**

Sekretaris/Anggota : **Fathoni, S.H., M.H.**

Penguji Utama : **Sri Sulastuti, S.H., M.Hum.**



Dekan Fakultas Hukum

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



Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **12 Desember 2019**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan dengan sebenarnya:

1. Bahwa skripsi dengan Judul "Kewenangan dan Prosedur Pelayanan Bagi Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung" adalah benar-benar hasil karya sendiri dan bukan merupakan hasil penjiplakan atau pengutipan karya tulis yang tidak sesuai dengan tata etik ilmiah yang berlaku dengan masyarakat akademik dan hukum atau yang disebut plagiatisme.
2. Bahwa hak intelektual atas karya ilmiah ini, saya serahkan sepenuhnya kepada Universitas Lampung.

Demikian pernyataan yang saya buat dengan sebenarnya, apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya ketidak benaran, saya bersedia menanggung akibat dari sanksi yang diberikan kepada saya, dan saya bersedia dan sanggup dituntut sesuai dengan hukum yang berlaku.

Bandar Lampung, 12 Desember 2019

Pembuat Pernyataan



Riyadi

NPM. 1412011386

RIWAYAT HIDUP



Penulis Bernama Lengkap Riyadi. Dilahirkan di Way Kanan, pada tanggal 14 Februari 1996 . Penulis merupakan anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Bapak Idris dan Ibu Sopiya.

Penulis mengawali pendidikan di Sekolah Dasar (SD) Negeri Nunggal Budi yang diselesaikan pada tahun 2008, Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 2 Kasui yang diselesaikan pada tahun 2011, dan menyelesaikan pendidikan pada Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 1 Kasui pada tahun 2014. Penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Lampung melalui jalur SBMPTN pada tahun 2014.

Selama menempuh studi di Fakultas Hukum Universitas Lampung, penulis aktif di beberapa organisasi kampus yaitu, FOSSI FH (Forum Silaturahmi dan Studi Islam Fakultas Hukum) sebagai Kepala Biro Dana dan Usaha pada tahun 2015-2016. PSBH (Pusat Studi Bantuan Hukum) sebagai anggota muda pada tahun 2015-2016. Paguyuban Beasiswa Karya Salemba Empat Universitas Lampung (KSE UNILA) sebagai ketua paguyuban pada tahun 2017-2018, dan tercatat sebagai penerima beasiswa KSE dari tahun 2015-2018.

Pada tahun 2016 penulis terpilih sebagai delegasi Paguyuban Karya Salemba Empat Universitas Lampung Untuk mengikuti kegiatan BPJS Leadership Camp I di Bogor, Jawa Barat dan BPJS Leadership Camp II di Salatiga, Jawa tengah Pada. Pada tahun 2017 penulis juga terpilih sebagai delegasi Paguyuban Karya Salemba Empat Universitas lampung dalam acara *National KSE Community Submit* di Solo, Jawa Tengah dan PGN Leadership Camp I dan II di Semarang, Jawa tengah. Pada tahun 2017 penulis mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) selama 40 hari di Desa Banjar Kertarahayu, Kecamatan Way Pengubuan Kabupaten lampung Tengah.

MOTTO

Sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari suatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap

(QS. Al-Insyirah : 6-8)

It's fine to to celebrate succes but it is more important to heed the lessons of failiure.

“Tidak apa-apa untuk merayakan kesuksesan tapi lebih penting untuk memperhatikan pelajaran tentang kegagalan”

(Bill Gates).

Maknailah kegagalan sebagai bagian dari sebuah perjuangan, karena tidak ada sukses tanpa ada perjuangan

(Riyadi)

PERSEMBAHAN



Alhamdulillah

Puji syukur kepada Allah SWT, karena berkat rahmat dan Hidayah-Nya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Kupersembahkan Skripsi ini kepada:

Bapak dan Ibu yang memberikanku kasih dan sayang serta ketulusan dan do'a yang selalu menyertai untuk keberhasilanku hingga saat ini.

adikku yang selalu memberikan dukungan, nasihat serta dorongan yang membangun sampai saat ini.

Teman-teman tercintaku

Almamater tercintaku Fakultas Hukum Universitas

Lampung

SANWACANA

Asalamualaikum Wr.Wb.

Segala puji hanyalah milik Allah, Tuhan semesta alam, yang Maha Agung, dan menjadikan apapun yang ada di bumi dan dilangit atas kehendak-Nya. Shalawat teriring salam tak lupa saya haturkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan terbaik, dan semoga syafaat beliau dapat menyelamatkan pada hambanya diyaumul akhir nanti, amin.

Sebuah pengantar dan persembahan bagi tiap-tiap orang telah memberikan inspirasi, bantuan tenaga dan pikiran dalam penyelesaian tulisan sederhana tentang " *Prosedur Pelayanan Bagi Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan di Kota Bandar Lampung*" sehingga penulis pada akhirnya mampu menyelesaikan dan merasakan keberhasilan yang membuat dirinya kini merasa bangga dan bahagia. Seberapapun kalimat yang ditulis ini takkan mampu mewakili ungkapan haru yang sebenarnya, namun tak ada cara lain selain mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Maroni, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Lampung
2. Bapak Syamsir Syamsu, S.H.,M.Hum selaku Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara Fakultas Hukum Universitas Lampung

3. Bapak Dr. Tisnanta, S.H.,M.H. selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga dan pikiran serta selalu memberi semangat dan dukungan untuk tidak putus asa. Trimakasih atas bimbingan arahan, saran serta masukan yang sangat membantu dalam proses penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Fathoni, S.H., M.H. selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar memberikan arahan, tenaga, waktu, masukan dan bimbinganya selama menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Sri Sulastuti, S.H.,M.Hum. selaku Pembahas 1 yang senantiasa memberikan waktun, saran dan kritikan untuk penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.
6. Ibu Marlia Eka Putri, S.H.,M.H. selaku Pembahas II yang memberikan masukan-masukan, kritikan dan saran yang sangat membantu penulis dalam memeperbaiki skripsi ini. .
7. Ibu Siti Azizah, S.H.,M.H. selaku Pembimbing Akademik yang telah memberikan nasehat, membimbing dan membantu penulis dalam proses perkuliahan.
8. Semua Dosen Fakultas Hukum Universitas Lampung, terimakasih atas ilmu yang sudah diberikan, sungguh Bapak/Ibu adalah “pahlawan tanpa tanda jasa”.
9. Seluruh Karyawan Fakultas Hukum Universitas Lampung, terimakasih atas segala bantuan yang sudah diberikan kepada penulis selama menjalani proses perkuliahan.

10. Bapak dan Ibu yang memberikanku kasih dan sayang serta ketulusan dan do'a yang selalu menyertai untuk keberhasilanku hingga saat ini.
11. Trima Kasih untuk saudara- saudaraku, Agus Sobirin, Juliawan, yang selalu menghadirkan keceriaan, yang selalu memberi dukungan atas apa yang akan saya ambil, dan saya bangga di lahirkan bersama kalian di Rahim yang sama.
12. Teman-teman di Fakultas Hukum Universitas Lampung, M. Amin Tohari, Ramadhani Lil Alamin, Supri Sugiarto, S.H, Ridwansyah, Joko Santoso, S.H, Ridho Indra C, S.H, Mukti Ky Jangkung, S.H, Sondika Ragani, S.H, Sariani S.H, Ayu Kurnia, S.H, Rizka Dilia, Tabita, dan lainnya yang tidak bisa saya tulis satu persatu. Terima kasih sudah menjadi teman sekaligus keluarga selama menjalani Perkuliahan di fakultas hukum.
13. Teman-teman kontrakan yang sudah saya anggap seperti saudara sendiri, M. Amin Tohari, Andika Apriyanto, Oki Catur Riawan, Alvin Agus Prasetyo, Imam Safe'i S.Pd, Bagus Michael, Ade nugroho Trimakasih sudah menjadi sahabat seperjuangan dalam mengejar gelar sarjana, tanpa mengeluh dengan sifat dan perbuatanku. Dan semangat untuk skripsinya, aku tau skripsi itu berat tapi aku yakin kamu kuat. Semangat.
14. Keluarga Besar UKMF FOSSI FH, kakak-kakak angkatan 2012 kak Ricky Farizal, Kak Ahmad Nur Hidayat, Kak Sutiadi, kak Alfon, Kak Deka, Kak Albar Diaz. Kakak-kakak Angkatan 2013 Kak edius, Kak havez, Kak Abdul, kak Suhendri, Kak Agus, Kak Fajar, Kak robi, Kak Afat, Mbak Tina, Mbak Siti. Teman-temang angkatan 2014 Joko, Supri, Toha, Fauzul, Asta, Hardinal, Rama, Ridwansyah, Aria, Ayu Kurnia, Meri farida,

Sariani. Adik-adik angkatan 2015 Nurmansyah, Bahrudin, Kusmanto, Berliansyah, Hadian dan seluruh keluarga besar FOSSI FH yang tidak bisa saya sebut satu persatu, terimakasih untuk kebersamaan dalam berjuang selama ini, semoga silaturahmi selalu terjaga di antara kita semua.

15. Keluarga besar penerima beasiswa Karya Salemba Empat Universitas Lampung (KSE UNILA), Kak Rio, Kak Wahyu, kak Yoseph, Kak Riko, Kak Nanang, Kak Febri, Kak Ma'ruf, Mbak Ria, Mbak Amel, Mbak Dila, Toha, Asep Rama, Imam, Ade Prabowo, Silfi, Vera, Ade Fadilah, Azizah, Andika, Oki, Ardita, Bella, Kiki, Inara, Feri Timakasih atas segala pengalaman, dukungan dan kebersamaan selama ini. Pendiri Yayasan Karya Salemba Empat Nusantara yang telah memberikan dana bulanan selama dua setengah tahun.

16. Keluarga besar KAMMILA Kak Sani, Kak Dian, Kak Egi, Kak Deni, Kak Ari, Kak Fatkhul, Kak Imron, Mbak Lina, Mbak Isah, Mbak Yunita, Fauzul, Joko, Ridwan, dan semua pengurus KAMMILA tahun 2017/2018 yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu, terimakasih telah mengajarkan arti sebuah perjuangan dan keberanian.

17. Keluarga besar IKAM WAY KANAN, terimakasih telah memberikan pengalaman dan kesempatan untuk bersama-sama membuat ide dan gagasan untuk kemajuan daerah asal kita tercinta, semoga silaturahmi selalu terjaga di antara kita semua.

18. Keluarga KKN Kampung Banjar Kertahayu, Kecamatan way Pengubuan, Kabupaten Lampung Tengah, Bang Beni, Bang ridho, Rizky rahmadi, Riko Nayohan, Aulia Imanullah, Tika, Gita, Indri, Mia, Utha, Yandi,

Nikita dan Sabita. Trimakasih atas segala pengalaman, kekonyolan dan rasa kekeluargaan yang diberikan kepada penulis sehingga kita tetap bersilaturahmi hingga saat ini.

19. Almamaterku tercinta Fakultas Hukum Universitas Lampung.

20. Semua pihak yang telah berjasa dan membantu yang tidak dapat disebutkan satu persatu, Trimakasih atas segala kontribusinya terhadap penulis.

Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan Rahmat dan Karunianya kepada Bapak, Ibu serta rekan-rekan semua. Sangat penulis sadari bahwa berakhirnya masa studi ini adalah awal untuk menampaki tanggal tangga kehidupan berikutnya. Sedikit harapan semoga karya kecil ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Bandar Lampung, 12 Desember 2019
Penulis

Riyadi

DAFTAR ISI

ABSTRAK	
HALAMAN PENGESAHAN	
LEMBAR PERNYATAAN	
RIWAYAT HIDUP	
MOTTO	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
SANWACANA	
DAFTAR ISI	
DAFTAR GAMBAR	
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Permasalahan dan Ruang Lingkup Penelitian.....	7
1.2.1. Permasalahan	7
1.2.2. Ruang Lingkup.....	7
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
1.3.1. Tujuan Penelitian	8
1.3.2. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Pelayanan	9
2.1.1. Pengertian Pelayanan	9
2.2. Hukum Ketenagakerjaan	
2.2.1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan.....	10
2.2.2. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan.....	13
2.3. Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).....	14
2.4. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.....	15
2.4.1. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan	15
2.4.2. Ruang Lingkup BPJS Ketenagakerjaan	17
2.4.3. Hak dan Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan	37
2.4.4. Kepesertaan Wajib BPJS Ketenagakerjaan	39
2.5. Perusahaan	41
2.5.1. Pengertian Perusahaan	41
2.5.2. Unsur-Unsur Perusahaan	42
2.5.3. Bentuk-Bentuk Perusahaan	43

2.6. Pekerja.....	49
2.6.1. Pengertian Pekerja	49
2.6.2 Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan	51

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Masalah.....	54
3.2. Sumber Data.....	55
3.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data	56
3.3.1. Prosedur Pengumpulan Data.....	56
3.3.2. Metode Pengolahan Data	57
3.4. Analisis Data.....	58
3.5. Kerangka Berfikir	60

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Gambaran Umum BPJS Keteneagakerjaan Kota Bandar Lampung	61
4.1.1. Sejarah BPJS Ketenagakerjaan Kota Bandar Lampung	61
4.1.2. Visi Misi dan Filosofi BPJS Ketenagakerjaan.....	64
4.1.3. Struktur Organisasi	65
4.2. Prosedur Pelayanan Bagi Peserta BPJS Ketenagakerjaan	72
4.4.1. Pendaftaran Peserta BPJS ketenagakerjaan	72
4.4.2. Pengajuan Kalim Jaminan BPJS ketenagakerjaan.....	78
4.4.3. Peserta aktif dan tidak aktif BPJS ketenagakerjaan kota Bandar Lampung	86
4.3. Faktor Penghambat BPJS Ketenagakerjaan dalam Memberikan Pelayanan Terhadap Peserta Jaminan Sosial.....	88

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan	90
5.2. Saran.....	91

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Halaman Utama (<i>Home</i>) <i>Website</i> BPJS Ketenagakerjaan	73
Gambar 2. Menu Pendaftaran Peserta BPJS Ketenagakerjaan	73
Gambar 3. Menu Pendaftaran <i>Online</i> Mandiri Penerima Upah	74
Gambar 4. Menu Pendaftaran <i>Online</i> Mandiri Bukan Penerima Upah	75
Gambar 5. Menu <i>Login</i> Sistem Komputerisasi Tenaga Kerja Luar Negeri	75
Gambar 6. Menu Pendaftaran E-JAKON.....	76
Gambar 7. Menu Layanan Peserta BPJS Ketenagakerjaan.....	87

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pembangunan nasional sebagai amanat Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 pada hakekatnya bertujuan untuk mewujudkan masyarakat adil, makmur dan sejahtera. Pembangunan nasional dilaksanakan antara lain melalui pembangunan di bidang ekonomi. Pembangunan ekonomi diarahkan antara lain pada pengembangan perekonomian yang berorientasi global sesuai dengan kemajuan teknologi serta pengembangan kebijakan industri (barang dan jasa), perdagangan dan investasi dalam rangka peningkatan daya saing global dengan membuka akseptabilitas yang sama terhadap setiap warga negara.¹

Pembangunan ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual yang berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.²

¹ Bagus Sarnawa, Johan Erwin Isharyanto, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Lab Hukum Fakultas Hukum UMY, hlm.1

² Adrian Sutedi. 2009,. *Hukum Perburuhan*, Jakarta.Sinar Grafika. hlm.37

Jaminan Sosial merupakan hak asasi setiap warga negara sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 27 ayat (2) yang berbunyi “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan” dan Pasal 28H ayat (3) yaitu “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat serta Pasal 34 ayat (2) yaitu “Negara mengembangkan Sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Penyelenggara program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.³

Berdirinya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014 sebagai bentuk transformasi dari PT. Jamsostek (Persero) menjadi salah satu upaya riil pemerintah dalam mewujudkan jaminan sosial tersebut. Terbentuknya BJPS Ketenagakerjaan itu didasarkan pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Terhitung sejak 1 Juli 2015, BJPS Ketenagakerjaan beroperasi penuh untuk menyelenggarakan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dalam bentuk

³Lalu Husni, 2008, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 159

Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM). Salah satu perubahan mendasar dari transformasi PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan itu terletak pada aspek perluasan cakupan kepesertaan dan orientasi pelayanannya. Dalam hal ini, cakupan peserta BPJS Ketenagakerjaan meliputi semua pekerja di sektor formal maupun informal, meskipun prioritas utamanya tertuju pada pekerja di sektor formal.

Pemberlakuan sistem jaminan sosial nasional di Indonesia tersebut berkonsekuensi pada terjadinya perubahan sistem penyelenggaraan program asuransi sosial dan jaminan sosial tenaga kerja yang semula ditangani oleh 5 (lima) perusahaan BUMN yaitu PT.Askes, PT.Taspen, PT.Asabri, PT.Jasaraharja dan PT.Jamsostek akhirnya beralih ditangani oleh dua badan yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Selain aspek itu, aspek lain yang juga berubah adalah soal cakupan kepesertaan. Bila cakupan kepesertaan BPJS Kesehatan adalah untuk seluruh penduduk, sedangkan cakupan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk seluruh pekerja. Penegasan tentang cakupan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan itu terdapat dalam Undang-undang nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang–Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Pengelola Jaminan Sosial yang mengamankan adanya pengelolaan jaminan sosial ketenagakerjaan yang terintegrasi ke dalam satu pengelola yaitu BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 14 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011, kepesertaan program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) wajib bagi setiap orang termasuk orang asing bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang BPJS, menyatakan bahwa pemberi kerja menjadi salah satu pihak yang wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya.

Kemudian Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang BPJS, setiap pemberi kerja atau perusahaan wajib mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 15 ayat (2), pemberi kerja diwajibkan untuk melakukan pendaftaran sebagaimana yang disebut dalam ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS. Artinya ketentuan ini menyatakan bahwa pemberi kerja harus menyediakan jaminan sosial bagi karyawannya, dan apabila melanggar maka akan dikenakan sanksi sebagaimana tercantum pada Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang BPJS yaitu :

1. Teguran tertulis, sanksi teguran tertulis diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja.
2. Denda, pengenaan sanksi denda sebesar 0,1% diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran tertulis kedua.

3. Tidak mendapatkan pelayanan publik, seperti perizinan terkait usaha, izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek, izin mempekerjakan tenaga kerja asing, dan izin mendirikan bangunan.

Selain sanksi administratif yang dikenakan kepada perusahaan yang tidak mendaftar BPJS juga terdapat sanksi pidana sesuai Pasal 55 Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak 1.000.000.000,- (satu miliar). Pada Pasal 19 ayat (1) dan (2), pemberi kerja juga mempunyai kewajiban untuk memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjanya dan menyetorkannya kepada BPJS dan wajib membayar serta menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS. Pembiayaan jaminan sosial bagi pekerja atau tenaga kerja ditanggung oleh pengusaha dan tenaga kerja itu sendiri sesuai dengan jumlah yang tidak memberatkan bagi keuangan kedua belah pihak.

Ketentuan mengenai pembayaran iuran jaminan sosial tersebut terdapat dalam Pasal 19 ayat (5), menyatakan bahwa besaran dan tata cara pembayaran iuran program jaminan kesehatan diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan dan besaran serta tata cara pembayaran iuran selain program jaminan kesehatan di atur dalam Peraturan Pemerintah, diantaranya PP No. 44 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, PP No. 45 Tahun 2015 tentang Jaminan Pensiun, PP No. 46 Tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua.

Pembiayaan jaminan kecelakaan kerja ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha, karena kecelakaan dan penyakit yang timbul dalam hubungan kerja merupakan

tanggung jawab penuh dari pemberi kerja (Pasal 16 ayat (3) PP No. 44 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Pembiayaan jaminan kematian dan jaminan kesehatan juga menjadi tanggung jawab pengusaha yang harus bertanggung jawab atas kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya (Pasal 18 ayat (2) PP No. 44 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Sementara itu pembiayaan jaminan hari tua ditanggung bersama pengusaha dan tenaga kerjanya yang bertahun-tahun bekerja di perusahaan dan sekaligus merupakan tanggung jawab tenaga kerja untuk hari tuanya sendiri (Pasal 16 ayat (1) PP No. 46 Tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua.

Ketentuan yang terdapat dalam Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial bidang Ketenagakerjaan 2013-2019, BPJS Ketenagakerjaan memproyeksikan jumlah tenaga kerja di sektor formal secara beruntun sebesar 48,21 juta pada tahun 2014, 50,93 juta pada tahun 2015, 53,72 juta pada tahun 2016, 56,58 juta pada tahun 2017, 59,50 juta pada tahun 2018, dan 62,47 juta pada tahun 2019. Dari proyeksi tersebut, berdasarkan asumsi konservatif, kepesertaan pekerja formal BPJS Ketenagakerjaan diharapkan mencapai target 23,69 juta pada tahun 2014, 29,85 juta pada tahun 2015, 36,20 juta pada tahun 2016, 42,73 juta pada tahun 2017, 49,46 juta pada tahun 2018, dan 56,43 juta pada tahun 2019. Sementara itu, program perluasan kepesertaan asuransi/jaminan sosial pada pekerja informal secara bertahap menargetkan minimum 1,3 juta peserta baru pada tahun 2015, 1,9 juta peserta baru pada tahun 2016 2,5 juta peserta baru pada

tahun 2017, 3 juta peserta baru pada tahun 2018, dan minimum 3,5 juta peserta baru pada tahun 2019.⁴

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik meneiliti melalui penulisan proposal skripsi yang berjudul **Prosedur pelayanan bagi peserta badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) ketenagakerjaan di kota Bandar Lampung**

1.2. Permasalahan dan Ruang Lingkup Penelitian

1.2.1 Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian yang telah diuraikan makan masalah penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimanakah prosedur pelayanan bagi peserta badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan di kota Bandar Lampung?
2. Apa sajakah faktor penghambat Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan dalam melakukan pelayanan terhadap peserta jaminan sosial ketenagakerjaan di kota Bandar Lampung?

1.2.2 Ruang Lingkup

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas dan dari permasalahan yang timbul, maka penulis membatasi pada lingkup ilmu pengetahuan hukum Ketenagakerjaan. Ruang lingkup substansi yang menjadi objek penelitian adalah prosedur pelayanan bagi peserta badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS)

⁴ Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN), *Peta jalan penyelenggaraan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan 2013-2019*

ketenagakerjaan, Sedangkan ruang lingkup wilayah penelitian yaitu di kota Bandar Lampung, ruang lingkup tahun penelitian ini yaitu pada tahun 2019.

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sesuai dengan rumusan masalah yaitu:

1. Untuk mengetahui bagaimanakah prosedur pelayanan bagi peserta badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan di kota Bandar Lampung;
2. Untuk mengetahui faktor apa sajakah yang penghambat Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan dalam melakukan pelayanan terhadap peserta jaminan sosial di kota Bandar Lampung.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

1) Kegunaan Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi Pembuat Undang-Undang dan masyarakat.

2) Kegunaan Praktis

Memberikan pengetahuan dan informasi bagi perusahaan, pengusaha, tenaga kerja dan masyarakat umum serta berguna sebagai bahan acuan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Pelayanan

2.1.1. Pengertian pelayanan

Pelayanan merupakan bagian dari suatu tindakan atau perbuatan seseorang atau organisasi untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan. Tindakan tersebut dapat dilakukan secara langsung untuk melayani pelanggan. Arti dari pelayanan adalah suatu kegiatan yang ditawarkan oleh organisasi atau perorangan kepada pelanggan, yang sifatnya tidak berwujud dan tidak dapat dimiliki. Pelayanan memiliki arti sangat luas dalam hal pekerjaan dan cara bekerja dari pegawai yang melayani dengan tujuan memberikan kepuasan kepada pelanggan. Untuk mencapai tingkat pelayanan yang unggul setiap karyawan harus memiliki sikap ramah tamah, serta memiliki ketrampilan tertentu seperti: memiliki penampilan yang baik dan menarik, memiliki sikap yang menunjukkan rasa untuk melayani, bersikap tenang dalam melayani, tidak merasa tinggi hati karena dibutuhkan, menguasai tugas pekerjaannya, mampu berkomunikasi dengan baik, memiliki kemampuan menangani keluhan konsumen secara profesional.⁵

⁵ Wirdayani Wahab, *Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Nasabah Industri Perbankan Syariah Kota Pekanbaru*, Dalam Jurnal Maqdis: Jurnal Kajian Ekonomi Islam, Volume 2, Nomor 1, Januari-Juni 2017, STIE Mahaputra: Riau

Menurut Philip Kotler dalam terjemahan Sampara Lukmana pelayanan adalah setiap kegiatan yang menguntungkan dalam suatu kumpulan atau kesatuan, dan menawarkan kepuasan meskipun hasilnya tidak terikat pada suatu produk secara fisik. Sianipar berpendapat bahwa pelayanan adalah cara melayani, membantu menyiapkan atau mengurus keperluan seseorang atau kelompok orang. Menurut Hassel Nogi S. Tangkulisan, pelayanan adalah pemenuhan kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung. Melayani adalah membantu mengurus keperluan atau kebutuhan seseorang sejak diajukan permintaan sampai penyampaian atau penyerahannya. Monir berpendapat pelayanan adalah proses pemenuhan kebutuhan-kebutuhan melalui aktivitas orang lain secara langsung. Sedangkan, Menteri pendayagunaan aparatur negara (1993), mengemukakan bahwa pelayanan adalah segala bentuk kegiatan pelayanan dalam bentuk barang atau jasa dalam rangka upaya pemenuhan kebutuhan masyarakat. Secara umum pelayanan dapat didefinisikan sebagai aktivitas seseorang, sekelompok, dan organisasi baik langsung maupun tidak langsung untuk memenuhi kebutuhan.

2.2. Hukum Ketenagakerjaan

2.2.1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Indonesia adalah negara hukum, sebagai negara hukum segala aspek kehidupan bangsa Indonesia diatur oleh hukum termasuk dalam hubungan industrial yang menyangkut tenaga kerja. Pengaturan ini demi terpenuhinya hak para tenaga kerja agar tidak terjadi eksploitasi dan pelanggaran terhadap tenaga kerja. Hukum perburuhan sekarang ini disebut dengan istilah ketenagakerjaan, sehingga hukum

perburuhan sama dengan hukum ketenagakerjaan. Di Indonesia pengaturan hukum Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Hukum ketenagakerjaan atau perburuhan merupakan bagian dari hukum pada umumnya. Sebagai bagian dari hukum pada umumnya atau memberikan batasan pengertian hukum ketenagakerjaan atau perburuhan tidak terlepas dari pengertian hukum pada umumnya. Berbicara tentang batasan hukum, para ahli saat ini belum ada menemukan batasan yang baku serta memuaskan semua pihak tentang hukum. Hal ini dikarenakan hukum memiliki bentuk dan cakupan yang sangat luas. Bentuk dan cakupan yang luas ini menjadikan hukum dapat diartikan dari berbagai sudut pandang yang berbeda-beda.⁶

Menurut Soetikno, hukum perburuhan/ketenagakerjaan adalah keseluruhan kumpulan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan dibawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaan-keadaan penghidupan yang langsung bersangkutan dengan hubungan kerja tersebut.⁷

Imam Soepomo memberikan pengertian hukum perburuhan (Ketenagakerjaan) adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Dengan kata lain, hukum perburuhan adalah seperangkat aturan

⁶ Lalu Husni, 2013, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, PT Raja Grafindo Persada, hlm.20

⁷ Abdul Khakim, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung, PT Citra Aditya Bakti, hlm.23.

dan norma yang tertulis ataupun tidak tertulis yang mengatur pola hubungan industrial antara pekerja atau buruh. Sedangkan menurut Mollenaar, hukum perburuhan adalah bagian dari hukum yang berlaku yang pada pokoknya mengatur hubungan antara buruh dan majikan, buruh dengan buruh dan buruh dengan penguasa.

Dari pengertian hukum perburuhan diatas hukum ketenagakerjaan memiliki beberapa unsur yaitu:

- a. Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis maupun tidak tertulis
- b. Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha atau majikan
- c. Adanya orang bekerja pada dan dibawah orang lain dengan mendapat upah sebagai balas jasa
- d. Mengatur perlindungan pekerja atau buruh meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja atau buruh dan sebagainya.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tidak ada satu pasal pun yang memberikan definisi mengenai Hukum Ketenagakerjaan atau Perburuhan. Akan tetapi dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa Ketenagakerjaan adalah hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Hukum Ketenagakerjaan adalah serangkaian peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis

yang berkaitan dengan tenaga kerja baik sebelum kerja (*pre employment*)⁸, pada saat kerja (*during employment*)⁹ dan sesudah kerja (*post employment*)¹⁰.

2.2.2. Asas dan Tujuan Hukum Ketenagakerjaan

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendorong. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.¹¹

Adapun tujuan dari Hukum Ketenagakerjaan yaitu sebagaimana yang diatur dalam Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan Hukum Ketenagakerjaan bertujuan:

- a. Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi

⁸ *Pre-employment* adalah berupa pengadaan tenaga kerja yang meliputi pengaturan lowongan kerja, pengerahan dan penempatan tenaga kerja, penting diatur dalam upaya untuk pemenuhan kebutuhan tenaga kerja

⁹ *During employment* merupakan substansi dari hukum ketenagakerjaan, karena banyak aspek-aspek yang terjadi, sehingga lebih banyak peraturan di bidang ketenagakerjaan yang mengatur selama masa hubungan kerja berlangsung

¹⁰ *Post employment* meliputi syarat perpanjangan, hari tua, pensiun, tunjangan kematian, dll

¹¹ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh Firdaus Shoihin, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta, Sinar Grafika, hlm.26

- b. Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah
- c. Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja alam mewujudkan kesejahteraan
- d. Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

2.3. Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

Jaminan Sosial Nasional (JSN) adalah salah satu bentuk program perlindungan sosial yang diselenggarakan negara guna menjamin warga negaranya memenuhi kebutuhan dasar hidup yang minimal layak. Program Jaminan Sosial diselenggarakan dengan menggunakan mekanisme asuransi sosial bantuan sosial, dan atau tabungan wajib yang bertujuan untuk menyediakan jaminan sosial bagi seluruh penduduk, guna memenuhi kebutuhan dasar yang layak. Program ini adalah milik bersama antara pemberi kerja (baik swasta maupun pemerintah) dan pekerja (baik di sektor formal maupun di sektor informal). Sudah barang tentu tidak semua penduduk mempunyai penghasilan rutin tetap yang memungkinkannya mengiur. Di pihak lain, sebagai bangsa yang berbudaya, seluruh warga negara tidak boleh membiarkan salah seorang diantaranya tidak mampu memenuhi kebutuhan dasar hidupnya. Bagi masyarakat yang kurang mampu Pemerintah wajib membayar sebagian atau seluruh iuran, yang dimulai dari suatu program tertentu misalnya jaminan kesehatan. Pemberian bantuan sosial berupa iuran kepada masyarakat yang tidak mampu harus memperhatikan kemampuan keuangan pemerintah, urgensi jaminan, besarnya kelompok penduduk yang memerlukan bantuan, dan risiko ekonomis bagi penduduk jika jaminan tidak diberikan. Program bantuan sosial dalam sebuah sistem jaminan

sosial bersifat rutin dan berkesinambungan. Di negara maju, bantuan sosial yang dipadukan dalam sebuah sistem jaminan sosial dapat diwujudkan untuk program jaminan kesehatan, penduduk lansia, program keluarga dan persalinan.

Bantuan sosial yang diberikan pada keadaan khusus yang sifatnya sementara seperti masyarakat yang dilanda bencana alam, kerusuhan sosial, bencana lainnya, serta masyarakat penyandang masalah kesejahteraan sosial diberikan secara terpisah dari Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Bantuan sosial untuk kondisi khusus seperti itu diatur dengan Undang-Undang tersendiri dan selama ini sudah diselenggarakan oleh pemerintah yang dikoordinasi oleh instansi terkait dan oleh masyarakat secara sukarela. Meskipun secara umum bantuan sosial seperti itu merupakan suatu bentuk perlindungan sosial atau jaminan sosial dalam arti luas. Lazimnya suatu sistem jaminan sosial (social security) 34 diselenggarakan berdasarkan kontribusi peserta, dan tidak mengatur program bantuan sosial lainnya.

2.4. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

2.4.1. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS) Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada Presiden dan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. Pada 12 Januari 2014, Pemerintah mengubah PT Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan atas perintah undang-undang Badan Penyelenggara Jaminan

Sosial. Pada saat PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada 1 Januari 2014, terjadi serangkaian peristiwa sebagai berikut:

1. PT Jamsostek dinyatakan bubar tanpa likuidasi. Semua aset dan liabilitas, serta hak dan kewajiban PT Jamsostek (Persero) dialihkan kepada BPJS Ketenagakerjaan.
2. Semua pegawai PT Jamsostek (Persero) menjadi pegawai BPJS Ketenagakerjaan.
3. Menteri Badan Usaha Milik Negara (BUMN) selaku Rapat Umum Pemegang Saham mengesahkan laporan posisi keuangan penutup PT Jamsostek (Persero) setelah dilakukan audit oleh kantor akuntan publik.
4. Menteri Keuangan mengesahkan laporan posisi keuangan pembuka BPJS, Jamsostek dan laporan posisi keuangan pembuka Dana Jaminan Ketenagakerjaan.¹²

BPJS Ketenagakerjaan melanjutkan penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua yang selama ini telah diselenggarakan oleh PT Jamsostek, termasuk menerima peserta baru sampai dengan 30 Juni 2015. Tanggal 1 Juli 2015 BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian program jaminan hari tua dan program jaminan pensiun sesuai dengan ketentuan undang-undang SJSN bagi peserta selain peserta program yang dikelola oleh PT Asabri (Persero) dan PT Taspen (Persero). 31 Desember 2029 PT Asabri (Persero) dan PT Taspen (Persero) mengalihkan kepesertaan Pegawai Negeri Sipil, Prajurit TNI dan Anggota POLRI ke BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan

¹² Asih Eka Putri, *Op.cit*, hlm 17

menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua dan jaminan pensiun sesuai dengan ketentuan undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi seluruh pekerja di Indonesia.¹³

2.4.2. Ruang Lingkup Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN dan Undang-Undang 24 Tahun 2011 tentang BPJS, BPJS Ketenagakerjaan memiliki 4 program yaitu :

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

A. Jaminan Kecelakaan Kerja

kecelakaan adalah kejadian yang tak terduga dan tidak diharapkan terjadi. Tak terduga karena di belakang peristiwa tersebut tidak terdapat unsur keseagajaan. Lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai dengan kerugian materiel ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat, baik bagi pengusaha maupun bagi pekerja/buruh. Bagi pengusaha, kerugian ekonomis. antara lain:

- a. kerusakan atau kehancuran mesin, peralatan. bahan dan bangunan;

¹³ *Ibid*

- b. biaya pengobatan dan perawatan korban yang menjadi langgung jawabnya;
- c. tunjangan kecelakaan;
- d. hilangnya waktu kerja, karena pekerjanya yang tertimpa kecelakaan memerlukan waktu istirahat;
- e. menurunnya jumlah atau mutu produksi.

Tidak semua jenis kecelakaan dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja. Ada beberapa jenis kecelakaan yang pada awalnya tidak dapat dikategorikan kecelakaan kerja, namun karena perkembangan teknologi jenis kecelakaan tadi dimasukkan sebagai kecelakaan kerja. Dengan perkembangan yang demikian, maka tidak hanya meliputi kecelakaan di perusahaan saja yang termasuk kecelakaan kerja, tetapi juga meliputi kecelakaan lalu lintas yang timbul pada saat pergi dan pulang dari tempat kerja. Demikian juga kecelakaan kerja kadang kala diperluas dengan meliputi penyakit akibat kerja. Dengan demikian, maka paling tidak dapat digolongkan tiga jenis kecelakaan kerja, yaitu:

1. Golongan pertama, yang mengartikan kecelakaan kerja secara sempit, yaitu golongan yang hanya meliputi kecelakaan kerja yang terjadi di perusahaan saja.
2. Golongan kedua, yang mengartikan kecelakaan kerja yang bukan hanya terjadi di perusahaan saja tetapi juga penyakit yang timbul karena hubungan kerja di perusahaan tempat bekerja.
3. Golongan ketiga yang mengartikan kecelakaan kerja secara luas, yaitu jenis kecelakaan kerja yang meliputi golongan pertama dan golongan

kedua ditambah kecelakaan (lalu lintas) yang terjadi pada saat pulang dan pergi ke tempat kerja, dengan melalui rute yang biasa dilalui.

Peraturan Perundang – undangan jaminan sosial di Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan kecelakaan kerja, pernah mengartikan kecelakaan kerja sebagaimana yang termaksud dalam golongan kedua dan ketiga. Yang mengartikan kecelakaan kerja (sebagaimana termaksud) dalam golongan kedua adalah Undang-Undang nomor 33 tahun 1947. Hal itu dapat dilihat dari ketentuan Pasal 1 ayat (1) dan ayat (2) sebagai berikut :

- (1) Di perusahaan yang diwajibkan memberi tunjangan, majikan berwajib membayar ganti kerugian kepada buruh yang mendapat kecelakaan berhubungan dengan hubungan kerja pada perusahaan ini menurut yang ditetapkan Undang-Undang ini.
- (2) Penyakit yang timbul karena hubungan kerja dipandang sebagai kecelakaan.

Kemudian peraturan perundangan yang mengartikan kecelakaan kerja dalam golongan ketiga adalah Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja, dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang sekarang BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 1 angka 12 dari Peraturan pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 menentukan, bahwa: "Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang menimpa tenaga kerja berhubungan dengan hubungan kerja dan penyakit yang timbul karena hubungan kerja". Adapun Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 menyatakan "Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi 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 yang biasa atau wajar dilalui.

Dengan demikian jelas, bahwa Peraturan Pemerintah. Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja dan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja memperluas pengertian kecelakaan kerja dengan meliputi penyakit yang terjadi berhubungan dengan pekerjaan, namun dengan catatan bahwa kalau penyakit tersebut menyebabkan yang bersangkutan cacat atau meninggal dunia, maka untuk dapat dianggap sebagai penyakit kecelakaan kerja haruslah memenuhi syarat-syarat tertentu. Syarat-syarat tersebut adalah:

1. Pekerjaan pekerja/buruh harus menanggung risiko penyebab penyakit itu;
2. Pekerja/buruh yang bersangkutan berhubungan langsung dengan risiko itu;
3. Penyakit tersebut telah berlangsung selama suatu masa tertentu;
4. Tidak ada kelalaian atau kesengajaan oleh pekerja/buruh sehingga ia terkena penyakit itu;
5. Khusus untuk penyakit tertentu (*silicosis, asbestosis, dan brynosis*) tidak dianggap sebagai penyakit akibat kerja (kecelakaan kerja) jika pekerja/buruh menderita penyakit tersebut lebih dari 3 (tiga) tahun sejak dia berhenti bekerja di tempat penyebab penyakit itu.

Karena kemajuan alat-alat transportasi, pengertian kecelakaan kerja diperluas lagi dengan melingkupi kecelakaan lalu lintas yang dialami pekerja/buruh ketika pergi dan pulang kerja dengan melalui rute yang normal atau biasa dilalui. Dalam kaitannya dengan kecelakaan kerja ada suatu jenis kecelakaan yang tidak dapat dikategorikan sebagai kecelakaan kerja. Jenis-jenis kecelakaan tersebut adalah,

kecelakaan yang terjadi pada waktu cuti yaitu yang bersangkutan sedang bebas dari urusan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. jika yang bersangkutan mendapat panggilan atau tugas dari perusahaan maka dalam perjalanan untuk memenuhi panggilan tersebut. yang bersangkutan sudah dijamin oleh Jaminan Kecelakaan Kerja.¹⁴

luran bagi program jaminan sosial, khususnya program jaminan kecelakaan kerja ini biasanya dibayar oleh pengusaha. Kewajiban pengusaha untuk membayar iuran kecelakaan kerja didasari oleh prinsip "Barang siapa yang berani mempekerjakan seseorang, maka dia harus berani pula menanggung risiko orang yang dia pekerjakan." Inilah yang disebut asas "*employer's liability*" atau tanggung jawab pengusaha.

B. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua merupakan program tabungan wajib yang berjangka panjang di mana iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh dan pengusaha. namun pembayarannya kembali hanya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu. Dengan demikian maka itu berarti:

1. Program Jaminan Hari Tua ini bersifat wajib. Sebab tanpa kewajiban yang dipaksakan dengan sanksi, sering kali sulit bagi pekerja/buruh untuk menabung demi masa depannya sendiri, dan bagi pengusaha untuk memikirkan kesejahteraan para pekerja/buruhnya.

¹⁴ H. Zaelani Asyhadie, S.H., M.Hum. Rahmawati Kusuma, S.H., M.H. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktek di Indonesia*. Prenadamedia Group. Jakarta, 2019. hlm. 173

2. Program ini berjangka panjang, karena memang dimaksudkan untuk hari tua maka tidak bisa diambil sewaktu-waktu.
3. Iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh sendiri ditambah dengan iuran dari pengusaha untuk diakreditir pada rekening masing-masing peserta (pekerja/buruh) oleh Badan Penyelenggara.
4. Adanya persyaratan jangka waktu pengambilan jaminan. Ini dimaksudkan agar jumlahnya cukup berarti untuk bekal hari tua, kecuali peserta yang bersangkutan meninggal dunia atau cacat tetap total sebelum hari tua.

Pada dasarnya tujuan program Jaminan Hari Tua, adalah:

- a) Membentuk tenaga kerja dalam memenuhi kebutuhan minimum dihari tua beserta keluarganya;
- b) Memberikan ketenangan kerja bagi tenaga kerja pada usia produktif, tidak akan bisa tercapai apabila pemupukan tabungan itu tergantung pada faktor waktu, misalnya tabungan tidak bisa diteruskan karena pekerja/buruh meninggal dunia, maka tentunya bekal tabungan belum mencapai jumlah yang cukup untuk mencari mata pencaharian baru.¹⁵

¹⁵*Op.cit.*hlm.176

1. Kepesertaan

Kepesertaan Jaminan Hari Tua bersifat wajib secara nasional bagi semua pekerja/buruh yang memenuhi persyaratan. Persyaratan yang dimaksudkan adalah khusus bagi pekerja/buruh harian lepas, borongan dan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang harus bekerja di perusahaannya lebih dari 3 (tiga) bulan. Artinya kalau mereka bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan pengusaha tidak wajib mengikut sertakannya dalam program Jaminan Hari Tua. Pengusaha hanya wajib mengikutsertakan dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Sifat sifat Jaminan Hari Tua tersebut mengharuskan kepesertaan secara jelas dengan sistem terbuka. Secara jelas maksudnya pekerja/buruh yang diikutsertakan dalam program Jaminan Hari Tua harus jelas identitas yang diperlukan. Oleh karena itu maka dalam program ini harus diketahui secara jelas:¹⁶

- a. Nama peserta, guna keperluan rekeningnya secara individual.
- b. Tanggal lahir atau umur, guna keperluan untuk mengetahui kapan peserta dapat menerima jaminannya (tabungannya) kembali.
- c. Nama ahli waris, kepada siapa jaminannya akan dikembalikan jika peserta meninggal dunia sebelum pensiun.
- d. Tanggal mulai kepesertaan.
- e. Upah peserta.

¹⁶ *Ibid.*

f. Status pekerjaannya.

g. Apakah pekerja/buruh berstatus tetap atautkah pekerja/buruh harian lepas, borongan dan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu.

Adapun sistem terbuka maksudnya setiap tahun Badan Penyelenggara sedapat mungkin harus memberitahukan secara transparan saldo Jaminan Hari Tua para peserta.

2. Besarnya Iuran

Besarnya iuran jaminan hari tua ditetapkan 5,7 persen dari upah pekerja/buruh sebulan, dengan perincian 3.7 persen ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2 persen ditanggung oleh pekerja/buruh. Besar iuran jaminan hari tua semata-mata bertujuan:

- a. untuk meningkatkan tanggung jawab pengusaha terhadap para pekerjanya.
- b. untuk meningkatkan jaminan yang diperoleh pekerja/buruh guna meringankan risiko ekonomis di hari tuanya.

Dalam kaitannya dengan pembayaran iuran, pengusaha diberi kewajiban untuk memotong langsung upah pekerja/buruh dari daftar upah dan menyetorkannya langsung ke Badan Penyelenggara. Selanjutnya Badan Penyelenggara akan mendaftarkan iuran tersebut ke rekening masing-masing peserta. Penyetoran iuran harus dilakukan setiap bulan karena dana tersebut akan segera diinvestasikan (dikembangkan) dan hasil pengembangannya akan diperhitungkan pada saat pengembalian jaminan hari tua.

3. Besarnya Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua akan dibayarkan langsung oleh Badan Penyelenggara kepada pekerja/buruh yang bersangkutan atau ahli warisnya, apabila :

- a. Pekerja/buruh yang bersangkutan telah mencapai usia 55 (lima puluh lima) tahun, yaitu usia sebagai batas masa kerja atau pensiun;
- b. Pekerja/buruh yang bersangkutan mengalami cacat tetap total menurut keterangan dokter yang ditunjuk oleh perusahaan atau Badan Penyelenggara;
- c. Pekerja/buruh yang bersangkutan meninggal dunia, baik karena kecelakaan kerja maupun karena kematian dini (prermatur).
- d. Pekerja/buruh yang diputuskan hubungannya oleh pengusaha, dan pekerja/buruh yang bersangkutan tidak mendapatkan pekerjaan lagi setelah melewati masa tunggu 6 (enam) bulan terhitung sejak pekerja/buruh yang bersangkutan berhenti bekerja.

Untuk mendapatkan jaminan pekerja/buruh atau ahli waris diharuskan mengajukan permohonan pembayaran jaminan hari tua kepada Badan Penyelenggara, dengan melampirkan:

1. Kartu peserta;
2. Surat keterangan dokter, bila peserta (pekerja/buruh) cacat tetap total atau meninggal dunia.

3. Surat Keterangan Pemberhentian dari perusahaan atau Putusan Pengadilan Hubungan Industrial.

Setelah menerima permohonan, Badan Penyelenggara harus segera memperhitungkan besarnya jaminan hari tua paling lambat 30 (tiga puluh) hari. Dasar perhitungan yang digunakan untuk menentukan besarnya jaminan hari tua adalah besarnya iuran yang telah dibayarkan oleh Pengusaha dan Pekerja/buruh kepada Badan Penyelenggara sampai dengan bulan terakhir pekerja/buruh tersebut diberhentikan dengan hak menerima jaminan karena pensiun, atau cacat tetap total, atau meninggal dunia, dan karena pemutusan hubungan kerja (dengan masa kepesertaan paling sedikit 5 tahun). Jumlah ini ditambah lagi dengan hasil pengembangan iuran yang telah disetor, yang besar persentasenya tersebut ditentukan oleh undang-undang.

Disamping itu, pembayaran jaminan hari tua juga harus dilakukan secara sekaligus kepada janda atau duda dalam hal:

- a. pekerja/buruh meninggal dunia.
- b. pekerja/buruh yang tadinya menerima pembayaran jaminan hari tua secara berkala meninggal dunia. Jaminan hari tua yang akan dibayar sekaligus adalah sisa jaminan yang belum dibayarkan.

Dari apa yang diuraikan di atas jelas bahwa ada beberapa faktor yang dapat memengaruhi besarnya jaminan hari tua. Faktor itu adalah:

- a. Usia pekerja/buruh;
- b. Masa kerja;

- c. lama kepesertaan, yaitu lama kepesertaan aktif dan lama kepesertaan non-aktif. Yang dimaksudkan dengan lama kepesertaan aktif apabila selama kepesertaannya iuran tetap dibayarkan tanpa tunggakan. sedangkan lama kepesertaan non-aktif adalah lama kepesertaan di mana iuran tidak dibayarkan.
- d. Besarnya persentase pengembangan yang ditetapkan berdasarkan peraturan perundangan.

Dengan demikian besarnya jaminan hari tua ini tidak hanya tergantung dari usia pekeja/buruh tetapi juga tergantung dari masa kerja atau lama kepesertaan pekerja/buruh. Masa kerja misalnya karena mencapai masa kerja tertentu (pekerja/buruh bekerja berdasarkan perjanjian kerja waktu tertentu), dan/atau lama kepesertaan tertentu karena pekerja/buruh diputuskan hubungan kerja, meskipun belum mencapai usia pensiun.

Usia pekerja/buruh tersebut di atas ditetapkan berdasarkan tanggal kelahirannya atau berdasarkan umur yang tercantum pada waktu atau tahun pekerja/buruh yang bersangkutan mulai diikutsertakan menjadi peserta program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, khususnya program Jaminan Hari Tua pada Badan Penyelenggara. Tanggal kelahiran atau umur/usia tersebut tidak boleh diubah sedemikian rupa dikemudian hari dengan alasan apa pun.

Menurut Sendjun H. Manulang hak untuk mendapatkan jaminan hari tua/pensiun bagi janda atau duda dari pekerja/buruh yang meninggal dunia menjadi hilang dalam 2 (dua) peristiwa, yaitu:

1. Berakhir karena suatu peristiwa;
2. Dibatalkan karena suatu keadaan.

Berakhir karena suatu peristiwa apabila janda atau duda penerima jaminan hari tua menikah lagi, atau janda/dudatersebut meninggal dunia sementara tidak terdapat lagi anak yang berhak menerima jaminan hari tua, karena menurut Pasal 1 poin ke-4 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-05/MEN/1993 jo. Pasal 1 ayat (5) Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial tenaga Kerja, yang berhak menjadi ahli waris (atau keluarga) pekerja/buruh adalah:

- a. Suami atau istri yang sah menjadi tanggungan tenaga kerja (pekerja/buruh) yang terdaftar pada Badan Penyelenggara;
- b. Anak kandung, anak angkat dan anak tiri yang belum berusia 21 (dua puluh satu) tahun, belum menikah, tidak mempunyai pekerjaan, yang menjadi tanggungan tenaga kerja (pekerja/buruh) dan terdaftar pada Badan Penyelenggara maksimum 3 (tiga) orang anak.

Adapun dibatalkan karena suatu keadaan maksudnya:

- a. Apabila pada waktu mengajukan permintaan jaminan hari tua tersebut ternyata terdapat suatu pemalsuan. baik pemalsuan surat-surat maupun pemalsuan orangnya.
- b. Apabila penenma jaminan hari tua adalah tenaga kerja yang dengan tidak seizin pemerintah menjadi anggota tentara/tenaga kerja suatu negara asing.

- c. Apabila penerima jaminan hari tua tersebut, janda atau duda, berdasarkan Keputusan Pejabat Pemerintah atau Badan yang berwenang dinyatakan salah melakukan tindakan, atau terlibat dalam suatu gerakan yang menentang Pemerintah.

C. Jaminan Kematian

Kematian muda atau kematian dini/prematur pada umumnya menimbulkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal, dan "kerugian" yang diakibatkan oleh biaya perawatan selama yang bersangkutan sakit serta biaya pemakaman.

1. Bentuk Jaminan Kematian

Bentuk jaminan yang biasa diberikan untuk menanggulangi risiko kematian seseorang berupa:

1. Asuransi eka waktu atau term insurance

Asuransi eka waktu atau term insurance memberikan perlindungan asuransi kematian untuk suatu periode tertentu saja. Jumlah pertanggungan atau uang jaminan hanya dibayarkan jika tertanggung meninggal dunia dalam periode tersebut. Ini berarti jika tertanggung tidak meninggal dunia dalam batas waktu itu, maka uang jaminan tidak dibayarkan. Program Jaminan Kematian dalam Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menggunakan bentuk ini, yaitu term insurance sampai umur 55 tahun.

2. Asuransi seumur hidup atau whole life insurance

Asuransi seumur hidup atau whole life insurance memberikan pembayaran uang pertanggungan pada waktu tertanggung meninggal dunia tanpa merubatasi waktu. Dengan kata lain, tertanggung mendapat perlindungan seumur hidup. Bentuk ini ada 2 (dua) jenis, yaitu:

- a. Kematian biasa atau ordinary life, di mana pembayaran premi/iuran dilakukan seumur hidup tertanggung.
- b. Kematian dengan pembayaran terbatas atau limited payment life, di mana tertanggung membayar iuran selama suatu periode tertentu saja meskipun asuransinya berlaku seumur hidup. Salah satu jaminan kematian yang menganut bentuk ini adalah TASPEN bagi Pegawai Negeri, yaitu asuransi kematian menggunakan jenis limited payment life, yaitu pembayaran iuran hanya sampai umur pensiun, tetapi jaminan berlaku seumur hidup dengan beberapa persyaratan tertentu.

3. Asuransi dwiguna hari tua atau endowment insurance

memberikan pembayaran jaminan jika tertanggung meninggal dunia pada suatu periode tertentu atau pada akhir periode tersebut jika tertanggung tetap hidup. Jenis asuransi ini pada hakikatnya terdiri dari 2 (dua) unsur:

- a. Term Insurance yang memberikan pembayaran uang pertanggungan hanya jika tertanggung meninggal dunia dalam masa pertanggungan.
- b. Pure endowment yang memberikan pembayaran jika tertanggung tetap hidup pada akhir pertanggungan.

2. Besarnya Iuran dan Jaminan

Iuran untuk Jaminan Kematian ini ditanggung sepenuhnya oleh Pengusaha. Dengan demikian, ini berarti sama dengan Jaminan Kecelakaan Kerja yang juga ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha sebagai perwujudan dari tanggung jawab pengusaha (*employer's liability*). Besarnya iuran adalah 0,30 persen dari upah sebulan masing-masing pekerja/buruh yang secara rutin harus dibayar langsung oleh pengusaha kepada Badan Penyelenggara. Jaminan kematian yang diterima berdasarkan program ini adalah:

1. biaya pemakaman,
2. Santunan berupa uang.

Yang berhak menerima santunan kematian dan biaya pemakaman adalah para ahli waris (atau keluarga) pekerja/buruh, yaitu:

1. Suami atau istri yang sah menjadi tanggungan tenaga kerja (pekerja/buruh) yang terdaftar pada Badan Penyelenggara;
2. Anak kandung, anak angkat dan anak tiri yang belum berusia 21 (dua puluh satu) tahun, belum menikah, tidak mempunyai pekerjaan, yang menjadi tanggungan tenaga kerja (pekerja/buruh) dan terdaftar pada Badan Penyelenggara maksimal 3 (tiga) orang anak.

Jika belum atau tidak ada ahli waris yang terdaftar pada Badan Penyelenggara maka urutan pertama yang diutamakan dalam pembayaran santunan kematian dan biaya pemakaman adalah:

1. Janda atau duda;
2. Anak;
3. Orang tua;
4. Cucu;
5. Kakek dan nenek;
6. Saudara kandung;
7. Mertua.

Para Ahli waris atau pihak yang berhak menerima santunan dan biaya pemakaman mengajukan permohonan kepada Badan Penyelenggara dengan melampirkan bukti-bukti:

1. Kartu peserta;
2. Surat keterangan kematian.

Selanjutnya dapat dikemukakan bahwa Dalam hal pekerja/buruh tidak mempunyai keturunan sebagaimana tersebut di atas, maka pembayaran santunan kematian dan biaya pemakaman diberikan secara sekaligus kepada mereka yang ditunjuk pekerja/buruh dalam wasiatnya. Dalam hal tidak ada wasiat, pembayaran santunan kematian dan biaya pemakaman diberikan kepada pengusaha atau pihak lain guna pengurusan pemakaman. Dalam hal magang atau murid, dan mereka yang memborong pekerjaan, serta narapidana meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja yang berhubungan dengan hubungan kerjahubungan industrial, maka keluarga yang ditinggalkan tidak berhak atas Jaminan Kematian.

D. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Peserta Program Jaminan Pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta merupakan pekerja/buruh yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau perusahaan. Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja mempunyai usia paling banyak 1 (satu) bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 tahun.

Dalam hal pemberi kerja/perusahaan nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan Pekerja/buruhnya, Pekerja/buruh dapat langsung mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal peserta pindah tempat kerja, Peserta wajib memberitahukan kepesertaannya kepada Pemberi Kerja di tempat kerja baru dengan menunjukkan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya Pemberi Kerja tempat kerja baru meneruskan kepesertaan pekerja.

1. Iuran Program Jaminan Pensiun

Iuran program jaminan pensiun dihitung sebesar 3 persen, yang terdiri atas 2 (dua) persen iuran pemberi kerja dan 1 (satu) persen iuran pekerja/buruh. Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Untuk tahun 2015 batas paling tinggi upah yang digunakan

sebagai dasar perhitungan ditetapkan sebesar Rp 7 Juta (tujuh juta rupiah). BPJS Ketenagakerjaan menyesuaikan besaran upah dengan menggunakan faktor pengali sebesar 1 (satu) ditambah tingkat pertumbuhan tahunan produk domestik bruto tahun sebelumnya. Selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan menetapkan serta mengumumkan penyesuaian batas upah tertinggi paling lama 1 (satu) bulan setelah Lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang statistik (BPS) mengumumkan data produk domestik bruto.

Mekanisme pembayaran iuran mengikuti program paket. Pemberi kerja wajib membayar iuran paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya. Pemberi kerja yang tidak memenuhi ketentuan pembayaran iuran dikenakan denda sebesar 2 persen setiap bulan keterlambatan.

2. Manfaat Program Jaminan Pensiun

Ada beberapa jenis manfaat dari program pensiun BPJS Ketenagakerjaan tergantung dari sudut mana kita melihatnya.

1. Manfaat Pensiun HariTua (MPHT)

Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (yang memenuhi masa iuran minimum 15 tahun yang setara dengan 180 bulan) saat memasuki usia pensiun sampai dengan meninggal dunia;

2. Manfaat Pensiun Cacat (MIC)

Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi paling sedikit 1 bulan menjadi peserta dan density rate minimal 80 persen) yang mengalami cacat total tetap akibat

kecelakaan tidak dapat bekerja kembali atau akibat penyakit sampai meninggal dunia. Manfaat pensiun cacat ini diberikan sampai dengan meninggal dunia atau peserta bekerja kembali;

3. Manfaat Pensiun Janda/Duda (MPJD) Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada janda/duda yang menjadi ahli waris (terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan) sampai dengan meninggal dunia atau menikah lagi, dengan kondisi peserta:

- a. Meninggal dunia bila masa iuran kurang dari 15 tahun, di mana masa iuran yang digunakan dalam menghitung Undang-Undangg manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal 1 tahun kepesertaan dan density rate 80 persen atau ,
- b. meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT.

4. Manfaat Pensiun Anak (MPA)

Berupa uang tunai bulanan yang diberikan kepada anak yang menjadi ahli waris peserta (maksimal 2 orang anak yang didaftarkan pada program pensiun) sampai dengan usia anak mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, atau bekerja, atau menikah dengan kondisi peserta:

- a. meninggal dunia sebelum masa usia pensiun bila masa iuran kurang dari 15 tahun, masa iuran yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi density rate 80 persen dan tidak memiliki ahli waris janda/duda, atau,

b. meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT dan tidak memiliki ahli waris janda/duda, atau

c. Janda/duda yang memperoleh manfaat pensiun MPHT meninggal dunia.

5. Manfaat Pensiun Orang Tua (MPOT)

manfaat yang diberikan kepada orang tua (bapak/ibu) yang menjadi ahli waris peserta lajang, bila masa iuran peserta lajang kurang dari 15 tahun, masa iuran yang digunakan dalam menghitung mananfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi density rate 80 persen.

6. Manfaat Lumpsum

Peserta tidak berhak atas manfaat pensiun bulanan, akan tetapi berhak mendapatkan manfaat berupa akumulasi iurannya ditambah hasil pengembangannya apabila:

a. Peserla memasuki Usia Pensiun dan tidak memenuhi masa iur minimum 15 tahun

b. Mengalami cacat total tetap dan tidak mernenuhi kejadian cacat setelah minimal 1 bulan menjadi peserta dau minimal density rate 80 persen.

c. Peserta meninggal dunia dan tidak memeUndang-Undanghi masa kepesertaan minimal 1 tahun menjadi peserta dan minimal density rate 80 persen.

7. Manfaat Pensiun diberikan berupa manfaat pasti yang ditetapkan sebagai berikut:

- a. Untuk 1 (satu) tahun pertama, manfaat Pensiun dihitung berdasarkan formula Manfaat Pensiun; dan
- b. Untuk setiap 1 (satu) tahun selanjutnya, Manfaat Pensiun dihitung sebesar manfaat Pensiun dihitung sebesar Manfaat Pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi.

2.4.3. Hak dan Kewajiban Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

A. Hak

BPJS dalam melaksanakan kewenangannya mempunyai hak yang diatur dalam Pasal 12 Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu:

- a. Memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari Dana Jaminan Sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-Undangan;
- b. Memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial dari DJSN. Dalam Penjelasan Pasal 12 huruf a Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan “dana operasional” adalah bagian dari akumulasi iuran jaminan sosial dan hasil pengembangannya yang dapat digunakan BPJS untuk membiayai kegiatan operasional penyelenggaraan program jaminan sosial.

B. Kewajiban

Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 13 menentukan bahwa untuk melaksanakan tugasnya, BPJS berkewajiban untuk:

- a. Memberikan nomor identitas tunggal kepada Peserta; Yang dimaksud dengan "nomor identitas tunggal" adalah nomor yang diberikan secara khusus oleh BPJS kepada setiap peserta untuk menjamin tertib administrasi atas hak dan kewajiban setiap peserta. Nomor identitas tunggal berlaku untuk semua program jaminan sosial.
- b. Mengembangkan aset Dana Jaminan Sosial dan asset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta;
- c. Memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya; Informasi mengenai kinerja dan kondisi keuangan BPJS mencakup informasi mengenai jumlah asset dan liabilitas, penerimaan, dan pengeluaran untuk setiap Dana Jaminan Sosial, dan/atau jumlah asset dan liabilitas, penerimaan dan pengeluaran BPJS.
- d. Memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
- e. Memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku;
- f. Memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajiban;
- g. Memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo JHT dan pengembangannya 1 kali dalam 1 tahun;
- h. Memberikan informasi kepada peserta mengenai besar hak pensiun 1 kali dalam 1 tahun;

- i. Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuarial yang lazim dan berlaku umum;
- j. Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan jaminan sosial; dan
- k. Melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN.

2.4.4. Kepesertaan wajib Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Setiap warga negara Indonesia dan warga negara asing yang sudah berdiam di Indonesia selama minimal enam bulan wajib menjadi anggota BPJS berdasarkan Pasal 16 Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pasal 15 ayat (1) mengatakan 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 diatur dalam Pasal 14 Undang-Undang BPJS. Pasal 19 Undang-undang BPJS juga mengatakan setiap peserta BPJS akan ditarik iuran yang besarnya ditentukan kemudian. Sedangkan bagi warga miskin, iuran BPJS ditanggung pemerintah melalui program Bantuan Iuran di atur dalam Pasal 18 Undang-Undang BPJS. Pemerintah mewajibkan seluruh warga negara Indonesia yang telah bekerja, baik secara formal maupun informal untuk menjadi peserta dari BPJS Ketenagakerjaan. Penahapan Kepesertaan Penerima Upah yang Bekerja pada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara dijelaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Kepesertaan Program Jaminan Sosial Pasal 6 yaitu :

- a. Pemberi kerja selain penyelenggara negara pada usaha besar dan usaha menengah wajib mendaftarkan pekerjaannya kepada BPJS Ketenagakerjaan dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun.
- b. Pemberi kerja selain penyelenggara negara pada usaha kecil wajib mendaftarkan pekerjaannya kepada BPJS Ketenagakerjaan dalam program Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.
- c. Dalam hal skala usaha (besar, menengah, dan mikro) bergerak di bidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan tenaga harian lepas, borongan dan atau musiman, wajib mendaftarkan pekerjaannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
- d. Pemberi Kerja selain penyelenggara negara pada usaha mikro wajib mendaftarkan pekerjaannya kepada BPJS Ketenagakerjaan dalam program Jaminan Kecelakaan kerja dan Jaminan Kematian. Iuran peserta BPJS Ketenagakerjaan :
 1. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja terbagi 5 yaitu : Kelompok I (tingkat risiko sangat rendah) 0,24% dari upah sebulan, Kelompok II (tingkat risiko rendah) 0,54% dari upah sebulan, Kelompok III (tingkat risiko sedang) 0,89% dari upah sebulan, Kelompok IV (tingkat risiko tinggi) 0,89% dari upah sebulan, Kelompok V (tingkat risiko sangat tinggi) 1,74% dari upah sebulan. Iuran seluruhnya dibayar oleh pemberi kerja. Iuran jaminan kecelakaan kerja diatur dalam Pasal 16 Peraturan Pemerintah No 44 Tahun 2015.

2. Iuran Jaminan Kematian sebesar 0,30% dari upah sebulan. Iuran dibayar seluruhnya oleh pemberi kerja. Diatur dalam Pasal 18 PP No 44 Tahun 2015.
3. Iuran Jaminan Hari Tua sebesar 5,7% dengan ketentuan 3,7% dibayar oleh perusahaan dan 2% dibayar oleh pekerja. Upah sebagai dasar pembayaran iuran terdiri dari upah pokok + tunjangan tetap. Iuran tentang Jaminan Hari Tua diatur dalam Pasal 16 PP No. 46 Tahun 2015 Tentang JHT.
4. Iuran Jaminan Pensiun sebesar 3% dari upah sebulan, dengan ketentuan 2% ditanggung perusahaan dan 1% ditanggung oleh pekerja. Diatur dalam Pasal 28 PP No 46 Tahun 2015 Tentang Jaminan Pensiun. Upah sebulan maksudnya adalah upah pokok ditambah dengan tunjangan tetap.

2.5. Perusahaan

2.5.1. Pengertian Perusahaan

Berdasarkan ketentuan *staatsblad* (Lembaran negara) 1938 nomor 276 maka pasal 2 sampai dengan pasal 5 KUHD (kitab undang – undang hukum dagang) telah dihapus sehingga berakibat pengertian “pedagang” dihapus dan diganti dengan “perusahaan”

- a. Menurut undang – undang nomot 03 tahun 1982 tentang wajib daftar perusahaan pasal 1 huruf (b) perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara

Republik Indonesia, dengan tujuan untuk memperoleh keuntungan dan atau laba.

- b. Menurut undang- undang nomor 8 Tahun 1997 tentang dokumen perusahaan pasal 1 butir (2), perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang dengan tujuan memperoleh keuntungan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh perorangan maupun badan usaha yang berbentuk badan hukum atau bukan badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia.¹⁷

Menurut Molengraaff, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar untuk memperoleh penghasilan, dengan cara memperdagangkan atau menyerahkan barang atau mengadakan perjanjian perdagangan.¹⁸

2.5.2. Unsur – Unsur Perusahaan

Berdasarkan beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur sebuah perusahaan yaitu:

- a. Adanya kegiatan terus-menerus dan tetap. Hal ini bertujuan untuk melindungi pihak lain (konsumen maupun pihak ketiga).

- b. Terang-terangan

Hal ini bertujuan untuk menghilangkan *image* yang kurang baik dari perusahaan, disamping itu juga untuk menguntungkan perusahaan yang bersangkutan dalam kepentingan publikasi, promosi, dan perizinan.

¹⁷ Handri Raharjo, S.H, *Hukum Perusahaan* Cet. I, Yogyakarta : Pustaka yustisia, 2009, Hlm 1-2

¹⁸ Abdulkadir Muhammad, *Hukum Perusahaan* Indonesia, Bandung: citra Aditya Bakti, 2002, Hlm. 7.

c. Diadakan pembukuan.

Hal ini dimaksudkan untuk transparansi keuangan (*intern*) dan dalam hal pemungutan pajak (*ekstern*)

d. Dengan tujuan mencari keuntungan

Hal ini adalah target utama suatu perusahaan, artinya bila tidak untung perusahaan lebih baik ditutup saja.

e. Ada bentuk usaha yang jelas

Perusahaan tersebut apakah dijalankan oleh orang perorangan atau dengan badan usaha dan apakah perusahaan tersebut berbadan hukum atau tidak berbadan hukum.

2.5.3. Bentuk-bentuk Perusahaan

Bentuk perusahaan yang paling banyak dijumpai dalam praktek di Indonesia antara lain:

- a. Perusahaan perseorangan
- b. Persekutuan Perdata
- c. Persekutuan Firma
- d. Persekutuan Komaditer
- e. Yayasan
- f. Perseroan Terbatas
- g. Koperasi
- h. Perusahaan Negara

i. Perusahaan Daerah.¹⁹

Dari bentuk-bentuk perusahaan diatas, dibagi lagi ke dalam 4 skala usaha yaitu :

1. Usaha Mikro
2. Usaha Kecil
3. Usaha menengah dan
4. Usaha Besar.²⁰

1. Usaha Mikro

Pengertian usaha mikro dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah Pasal 1 angka 1 yang dimaksud dengan Usaha Mikro adalah usaha produktif milik orang atau perseorangan dan/atau badan usaha perseorangan yang mempunyai kriteria sebagai berikut: memiliki kekayaan paling banyak Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan paling banyak Rp.300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah).

Ciri-ciri usaha mikro adalah :

1. Jenis barang/komoditi usahanya tidak selalu tetap, sewaktu-waktu dapat berganti;
2. Tempat usahanya tidak selalu menetap, sewaktu-waktu dapat pindah tempat;

¹⁹Handri Raharjo S.H, *Op. Cit.*, Hlm.2-3.

²⁰ Abdul Kadir Muhammad, S.H. *Op. Cit.* Hlm.7

3. Belum melakukan administrasi keuangan yang sederhana sekalipun, dan tidak memisahkan keuangan keluarga dengan keuangan usaha;
4. Sumber daya manusianya (pengusahanya) belum memiliki jiwa wirausaha yang memadai;
5. Tingkat pendidikan rata-rata relatif sangat rendah;
6. Umumnya belum akses kepada perbankan, namun sebagian dari mereka sudah akses ke lembaga keuangan non bank;
7. Umumnya tidak memiliki izin usaha atau persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP

Contoh usaha Mikro adalah:

1. Usaha tani pemilik dan penggarap perorangan, peternak, nelayan dan pembudidaya;
2. Industri makanan dan minuman, industri meubelair pengolahan kayu dan rotan, industri pandai besi pembuat alat-alat;
3. Usaha perdagangan seperti kaki lima serta pedagang di pasar dll;
4. Peternakan ayam, itik dan perikanan;
5. Usaha jasa-jasa seperti perbengkelan, salon kecantikan, ojek dan penjahit (konveksi).

2.Usaha Kecil

Pengertian usaha kecil dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah Pasal 1 angka 2 yang dimaksud dengan Usaha kecil adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan

atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dari Usaha Menengah atau Usaha Besar. Kriteria perusahaan kecil yaitu, memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp.50.000.000,00 (lima puluh juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Atau memiliki penjualan tahunan lebih dari Rp.300.000.000,00 (tiga ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah).

Ciri-ciri usaha kecil adalah:

1. Jenis barang/komoditi yang diusahakan umumnya sudah tetap tidak gampang berubah;
2. Lokasi/tempat usaha umumnya sudah menetap tidak berpindah-pindah;
3. Pada umumnya sudah melakukan administrasi keuangan walau masih sederhana, keuangan perusahaan sudah mulai dipisahkan dengan keuangan keluarga, sudah membuat neraca usaha;
4. Sudah memiliki izin usaha dan persyaratan legalitas lainnya termasuk NPWP;
5. Sumberdaya manusia (pengusaha) memiliki pengalaman dalam berwira usaha;
6. Sebagian sudah akses ke perbankan dalam hal keperluan modal;
7. Sebagian besar belum dapat membuat manajemen usaha dengan baik seperti business planning

Contoh usaha kecil adalah :

1. Usaha tani sebagai pemilik tanah perorangan yang memiliki tenaga kerja;

2. Pedagang dipasar grosir (agen) dan pedagang pengumpul lainnya;
3. Pengrajin industri makanan dan minuman, industri meubelair, kayu dan rotan, industri alat-alat rumah tangga, industri pakaian jadi dan industri kerajinan tangan;
4. Peternakan ayam, itik dan perikanan;
5. Koperasi berskala kecil.

3. Usaha Menengah

Pengertian usaha menengah dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah Pasal 1 angka 3 Usaha Menengah adalah usaha ekonomi produktif yang berdiri sendiri, yang dilakukan oleh orang perseorangan atau badan usaha yang bukan merupakan anak perusahaan atau cabang perusahaan yang dimiliki, dikuasai, atau menjadi bagian baik langsung maupun tidak langsung dengan Usaha Kecil atau Usaha Besar. Kriteria usaha menengah yaitu, memiliki kekayaan bersih lebih dari Rp.500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.10.000.000.000,00 (sepuluh milyar rupiah) tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha, atau memiliki hasil penjualan tahunan lebih dari Rp.2.500.000.000,00 (dua milyar lima ratus juta rupiah) sampai dengan paling banyak Rp.50.000.000.000,00 (lima puluh milyar rupiah).

Ciri-ciri usaha menengah adalah :

1. Pada umumnya telah memiliki manajemen dan organisasi yang lebih baik, lebih teratur bahkan lebih modern, dengan pembagian tugas yang jelas antara lain, bagian keuangan, bagian pemasaran dan bagian produksi;

2. Telah melakukan manajemen keuangan dengan menerapkan sistem akuntansi dengan teratur, sehingga memudahkan untuk auditing dan penilaian atau pemeriksaan termasuk oleh perbankan;
3. Telah melakukan aturan atau pengelolaan dan organisasi perburuhan, telah ada Jamsostek, pemeliharaan kesehatan dll;
4. Sudah memiliki segala persyaratan legalitas antara lain izin tetangga, izin usaha, izin tempat, NPWP, upaya pengelolaan lingkungan dll;
5. Sudah akses kepada sumber-sumber pendanaan perbankan;
6. Pada umumnya telah memiliki sumber daya manusia yang terlatih dan terdidik.

Contoh usaha menengah adalah :

1. Usaha pertanian, perternakan, perkebunan, kehutanan skala menengah;
2. Usaha perdagangan (grosir) termasuk ekspor dan impor;
3. Usaha jasa EMKL (Ekspedisi Muatan Kapal Laut), garment dan jasa transportasi taxi dan bus antar provinsi;
4. Usaha industri makanan dan minuman, elektronik dan logam;
5. Usaha pertambangan batu gunung untuk konstruksi dan marmer buatan.

4. Usaha Besar

Pengertian usaha besar dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2008 tentang Usaha Mikro Kecil dan Menengah Pasal 1 angka 4 yang dimaksud dengan Usaha saha besar adalah usaha ekonomi produktif yang dilakukan oleh badan usaha dengan jumlah kekayaan bersih atau hasil penjualan tahunan lebih besar dari Usaha Menengah, yang meliputi usaha nasional milik negara atau swasta, usaha patungan, dan usaha asing yang melakukan kegiatan ekonomi di Indonesia.

Ciri-ciri usaha besar adalah usaha besar memiliki omset yang besar. Struktur organisasi di dalam perusahaan pun sangat jelas mulai dipimpin oleh seorang manajer sampai ke bagian karyawan. Contoh usaha besar yang asda di Indonesia adalah Telkom, BUMN, dll.

Dari ke4 (empat) skala usaha tersebut, kewajiban untuk mendaftarkan para pegawai/pekerja/buruh ke dalam 4 program BPJS ketenagakerjaan yakni jamiana kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun saat ini hanya berlaku bagi perusahaan skala besar dan menengah saja. Sedangkan perusahaan yang masuk kedalam kategori kecil belum wajib untuk mendaftarkan para pekerjanya ke dalam 4 (empat) program perlindungan tersebut.

Untuk perusahaan kategori kecil boleh hanya mendaftarkan pekerjanya untuk 3 (tiga) program yaitu, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua. Sementara untuk perusahaan mikro boleh hanya mengikuti 2 (dua) program yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

2.6. Pekerja

2.6.1. Pengertian pekerja

Istilah buruh sangat populer dalam dunia perburuhan/ketenagakerjaan, selain istilah ini sudah dipergunakan sejak lamabahkan mulai dari zaman Belanda juga karena Peraturan PerUndang-Undangan yang lama (sebelum Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan) menggunakan istilah buruh. Pada zaman penjajahan Belanda yang dimaksudkan buruh adalah pekerja kasar sepetikuli, tukang, mandor yang melakukan pekerjaan kasar, orang-orang ini disebutnya sebagai *Blue Collar*. Sedangkan yang melakukan pekerjaan dikantor pemerintah maupun swasta disebut sebagai Karyawan/pegawai *White Collar*.

Perbedaan yang membawa konsekuensi pada perbedaan perlakuan dan hak-hak tersebut oleh pemerintah Belanda tidak terlepas dari upaya untuk memecah belah orang-orang pribumi.²¹

Setelah merdeka kita tidak lagi mengenal perbedaan antara buruh halus dan buruh kasar tersebut, semua orang yang bekerja di sektor swasta baik pada orang maupun badan hukum disebut buruh. Hal ini disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1957 tentang Penyelesaian Perselisihan Perburuhan yakni Buruh adalah Barang siapa yang bekerja pada majikan dengan menerima upah (pasal 1 ayat 1a). Dalam perkembangan Hukum Perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, sebagaimana yang diusulkan oleh pemerintah (Depnaker) pada waktu Kongres FBSI II Tahun 1985. Alasan pemerintah karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa, buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada dibawah pihak lain yakni majikan.

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan sekarang, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sekitar nonformal seperti kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan lain-lain. Karena itu lebih menyebutkannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja juga sesuai dengan penjelasan pasal 2 Undang-Undang Dasar 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja dan lain-lain badan kolektif. Namun pada masa Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi oleh kepentingan pemerintah,

²¹ Lalu Husni, Op.Cit Hlm.3

maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka istilah tersebut disandingkan.

Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan ini sebelumnya hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan Undang-Undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah Serikat Buruh/Pekerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 angka 4 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun.²²

Pengertian sedikit umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

2.6.2 Hak dan Kewajiban Pekerja Dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang tenaga kerja dalam melaksanakan pekerjaannya, yang mana Undang-Undang tersebut berfungsi untuk melindungi dan membatasi status hak dan kewajiban para tenaga kerja dari para pemberi kerja sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan dalam ruang lingkup kerja. Hak-

²² Abdul Hakim. *Op.cit.* hlm.08

hak dan kewajiban para tenaga kerja didalam ruang lingkup Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:²³

A. Hak tenaga kerja

Hak tenaga kerja berdasarkan ketentuan di dalam undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah :

- 1) Pasal 5 : setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.
- 2) Pasal 6 : Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.
- 3) Pasal 11 Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 4) Pasal 12 (ayat 3) Setiap pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya.
- 5) Pasal 18 (ayat 1) Tenaga kerja berhak memperoleh pengakuan kompetensi kerja setelah mengikuti pelatihan kerja yang diselenggarakan lembaga pelatihan kerja pemerintah, lembaga pelatihan kerja swasta atau pelatihan ditempat kerja.
- 6) Pasal 27 Tenaga kerja yang telah mengikuti program pemagangan berhak atas pengakuan kualifikasi kompetensi kerja dari perusahaan atau lembaga sertifikasi.
- 7) Pasal 31 Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri.

B. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban tenaga kerja berdasarkan ketentuan di dalam undang – undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan adalah :

- 1) Pasal 102 (ayat 2) Dalam melaksanakan hubungan industrial, pekerja dan serikat pekerja mempunyai fungsi menjalankan pekerjaan sesuai dengan kewajibannya, menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya.

²³R.Joni Bambang.,S.H.,M.H,*Hukum Ketenagakerjaan* (Bandung,Pustaka Setia) Hlm.47

- 2) Pasal 26 (ayat 1) Pengusaha, serikat pekerja dan pekerja wajib melaksanakan ketentuan yang ada dalam perjanjian kerja bersama. Ayat 1 Pengusaha dan serikat pekerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh pekerja.
- 3) Pasal 136 (ayat 1) Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat.
- 4) Pasal 40 (ayat 1) Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat.²⁴

²⁴ Lihat Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Masalah

Penelitian ini menggunakan dua macam pendekatan, yaitu pendekatan Yuridis Normatif dan Pendekatan Yuridis Empiris.

3.1.2. Pendekatan Yuridis Normatif

Pendekatan Yuridis Normatif yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mempelajari bahan-bahan pustaka yang berupa literatur buku atau jurnal-jurnal dan perUndang-Undangan yang berkaitan dengan permasalahan yang akan dibahas, dalam hal ini dengan BPJS Ketenagakerjaan mengenai prosedur pelayanan bagi peserta badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan di kota Bandar Lampung.

3.1.3. Pendekatan Yuridis Empiris

Pendekatan Yuridis Empiris yaitu pendekatan yang dilakukan dengan cara menggali informasi dan melakukan penelitian dilapangan guna mengetahui secara lebih jauh mengenai permasalahan yang dibahas dan agar dapat dipergunakan dengan baik.

3.2.. Sumber Data

3.2.1 Data Primer

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung sebagai hasil penjelasan dari pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini melalui penelitian lapangan yang dilakukan di kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan kota Bandar Lampung

3.2.2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dengan mempelajari peraturan perUndang-Undangan, buku-buku hukum dan dokumen yang berhubungan dengan permasalahan yang dibahas.

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1. Bahan Hukum Primer

Bahan-bahan yang memiliki kekuatan hukum mengikat, antara lain :

- a Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945
- b Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Ketenagakerjaan
- c Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- d Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- e Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang Selain Pemberi Kerja,

Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial

- f Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
- g Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
- h Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

2. Bahan Hukum Sekunder

Bahan-bahan yang memberikan penjelasan terhadap bahan-bahan hukum primer. Berupa peraturan pelaksana dan peraturan pelaksana teknis yang berkaitan dengan pokok bahasan.

3. Bahan Hukum Tersier

Bahan-bahan penunjang lainnya yang ada relevansinya dengan pokok permasalahan, memberikan informasi, petunjuk dan penjelasan terhadap bahan hukum primer dan sekunder, bukan merupakan bahan hukum, namun secara signifikan dapat dijadikan bahan analisis terhadap penerapan kebijakan hukum dilapangan.

3.3. Prosedur Pengumpulan dan Pengolahan Data

3.3.1. Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan dua cara, yakni berupa penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, yaitu:

a. Penelitian Kepustakaan

Sumber penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu sumber data yang di peroleh dari hasil penelaahan beberapa literature dan sumber bacaan lainnya yang dapat mendukung dalam penulisan skripsi ini. pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mempelajari, menelaah, studi kasus dan mencatat serta mengutip baerbagai literatur, dokumen-dokumen dan peraturan perUndang-Undangan lainnya yang berhubungan dengan prosedur pelayanan bagi peserta jaminan sosial .

b. Penelitian Lapangan

Sumber penelitian kepustakaan (*Library Research*) yaitu sumber data yang di peroleh dari hasil penelaahan beberapa literatur dan sumber bacaan lainnya yang dapat mendukung dalam penulisan skripsi ini. Penelitian ini dilakukan pada lokasi yaitu, kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan kota Bandar Lampung. Penelitian Dilakukan dengan menggunakan pengumpulan data berupa wawancara yang bersumber langsung dari informasi dengan menggunakan daftar pertanyaan yang berisi pokok-pokok saja kemudian dikembangkan pada saat wawancara berlangsung.

3.3.2. Pengolahan Data

Dari hasil penelitian, baik data primer maupun data sekunder maka data tersebut akan dikelola melalui tahapan:

a. Editing

Semua data yang diperoleh kemudin disesuaikan dengan permasalahan

yang ada dalam penelitian ini, editing dilakukan pada data yang sudah terkumpul diseleksi dan diambil data yang diperlukan.

b. Seleksi Data

Semua data yang telah diedit, diteliti kembali (diseleksi) untuk mengetahui apakah data tersebut sudah cukup baik agar dapat segera dipersiapkan untuk keperluan proses berikutnya. Dengan cara ini diharapkan dapat meningkatkan kualitas kesingkronan data yang hendak dianalisis.

c. Penyusunan Data

Data yang telah seleksi kemudian disusun dan ditetapkan pada setiap pokok bahasan secara sistematis sehingga memudahkan untuk dianalisis lebih lanjut.

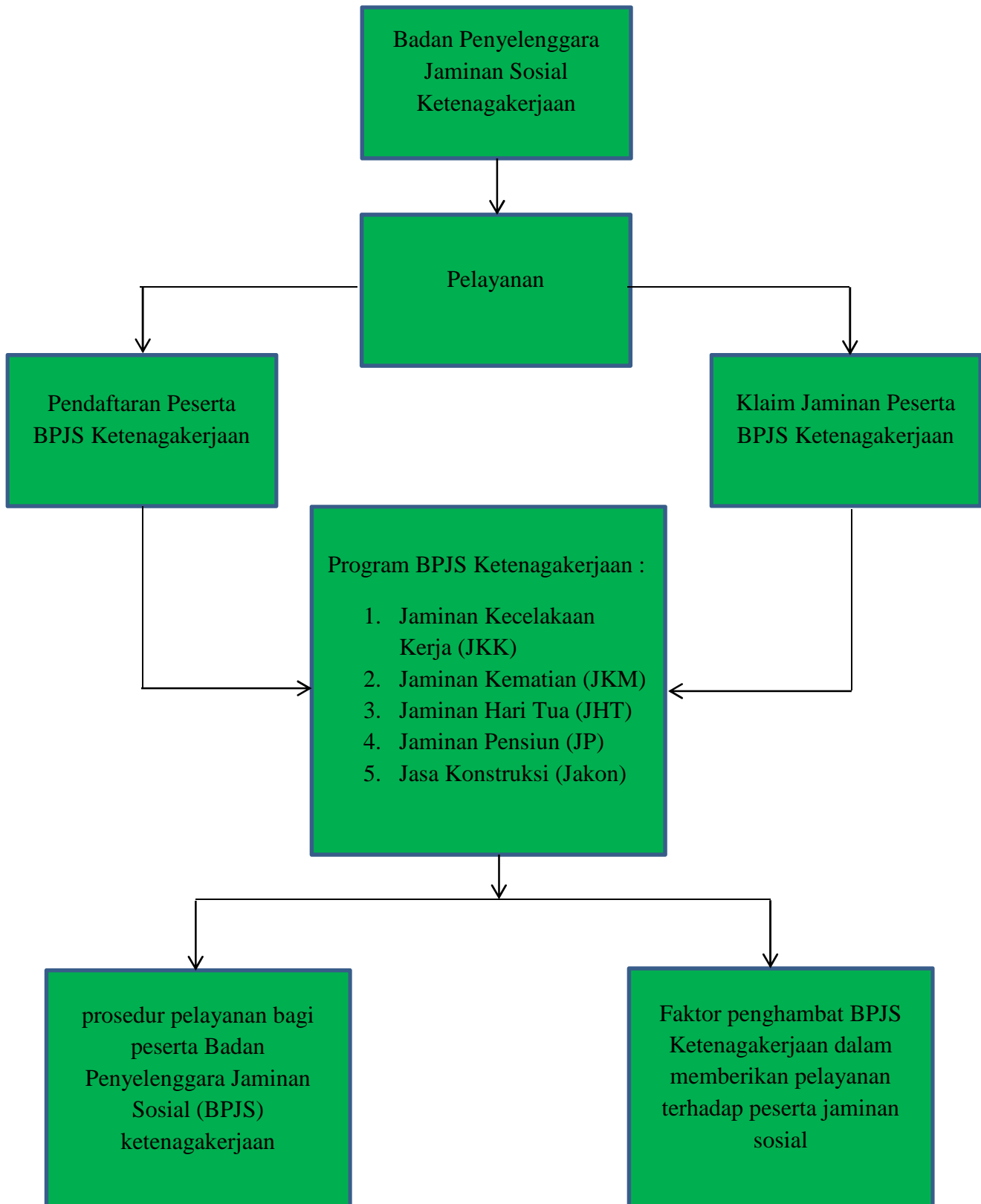
3.4. Analisis Data

Data yang telah disusun selanjutnya dianalisis secara kualitatif adalah dengan memberikan pengertian terhadap data yang dimaksud menurut kenyataan yang diperoleh di lapangan, sehingga benar-benar merupakan jawaban dari pokok masalah yang ada dan disusun serta diuraikan dengan bentuk kalimat-kalimat. Sedangkan secara yang dimaksud dengan analisis kualitatif yaitu menguraikan secara bermutu dalam bentuk kalimat yang teratur, logis dan efektif sehingga memudahkan interpretasi data dan pemahaman hasil analisis guna menjawab permasalahan yang ada.

Data dari primer maupun data sekunder yang diperoleh dalam penelitian ini maka menggunakan metode analisis kualitatif kemudian mendeskripsikannya kedalam

sebuah konklusi umum yang akan penulis selesaikan kemudian dalam bentuk laporan penelitian yang berupa skripsi.

3.5. Kerangka Berfikir



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai permasalahan dalam skripsi ini, sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat dinyatakan kesimpulan sebagai berikut:

1. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 terdapat 4 program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK),jaminan kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP). Jaminan Kecelakaan kerja adalah program yang memberikan perlindungan atas risiko kecelakaan yang terjadi dalam kerja. Jaminan Kematian adalah program yang memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Jaminan Hari Tua adalah program yang memberikan jaminan sosial ekonomi untuk pesertanya ketika mereka memasuki masa tua. Jaminan Pensiun adalah jaminan yang bertujuan untuk mempertahankan kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta

memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

2. Pendaftaran peserta BPJS ketenagakerjaan dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu, melalui pendaftaran secara *online* yakni melalui *website* BPJS Ketenagakerjaan di www.bpjsketenagakerjaan.go.id adann pendaftaran secara *offline* yakni dengan mendatangi langsung kantor BPJS ketenagakerjaan terdekat . Sedangkan pengajuan klaim jaminan yakni jaminan kecelakaan kerja,jaminan kematian,jaminan hari tua dan jaminan pensiun bisa dilakukan di kantor BPJS ketenagakerjaan terdekat dengan melampirkan syarat – syarat yang sUndang-Undangdah ditentukan.
3. Faktor penghambat dalam melakukan perlindungan hukum kepada tenaga kerja oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan ada 2 faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal adalah proses administrasi yang panjang, kurang terampilnya SDM, dan fasilitas yang kurang memadai. Faktor eksternal adalah kurangnya pemahaman pengusaha, dana perusahaan yang masih terbatas, kurang dipercayanya BPJS ketenagakerjaan dan perusahaan yang masih mendaftarkan hanya sebagian pekerjanya saja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijabarkan oleh peneliti, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah bisa lebih gencar melakukan sosialisasi kepada pengusaha dan pemberi kerja yang belum

tergabung dalam BPJS Ketenagakerjaan agar segera mendaftar dan ikut bergabung.

2. Diharapkan BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah bisa melakukan pengawasan yang lebih ketat kepada perusahaan agar tidak ada lagi perusahaan yang menunda atau bahkan terkesan lari dari tanggung jawab memberikan perlindungan sosial bagi para pekerjanya
3. Diharapkan BPJS Ketenagakerjaan bersama pemerintah berperan aktif dalam melakukan monitoring terhadap pihak-pihak rumah sakit/pelayanan kesehatan yang di pilih untuk bekerja sama agar tidak ada lagi kesan diskriminatif oleh pihak rumah sakit/pelayanan kes yang timbul

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku

- Bambang.R.Joni.*Hukum Ketenagakerjaan*.Pustaka Setia.Bandung.Bandung.2009
- Dedi.Ismatullah.Hukum Ketenagakerjaan.Pustaka Setia Bandung.Bandung.2013
- Hakim.Abdul.Hukum *Ketenagakerjaan. Indonesia*.PT.Citra Aditya Bakti.Bandung.2014
- Husni.Lalu.Pengantar *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.PT.Raja Grafindo Persada.Jakarta.2008.
- Husni.Lalu.*Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* Edisi REvisi.PT.Raja Grafindo Persada.Jakarta.2010.
- Muhammad.Abdulkadir.*Hukum Perusahaan Indonesia*.Citra Aditya Bakti.Bandung.2002
- Putri.Asih.Eka.*Paham Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*.CV.Komunitas Pejanten Mediatama.Jakarta.2014
- Raharjo.Handri. *Hukum Perusahaan* Cet.1.Pustaka Yudistira.Yogyakarta.2009
- Sarnawa.Bagus.Isharyanto.Johan.Erwin.*Hukum Ketenagakerjaan*. lab Hukum Fakultas Hukum UMY, Yogyakarta.2010.
- Suratman.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*.Rajawali Pers.Jakarta.2019
- Sutedi.Adrian.*Hukum Perburuhan*.Sinar Grafika.Jakarta.2010.
- Tim Visi Yustisia.*Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan*.Visimedia.Jakarta.2014
- Wahyudi.Eko.Yulianingsih.Wiwin.Sholihin.Moh.Firdaus.*Hukum Ketenagakerjaan*.Sinar Grafika.Jakarta.2016

2.Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 *Tentang Ketenagakerjaan*

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 *Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 *Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.*

Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 *Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang Selain Pemberi Kerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial*

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 *Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian*

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 *Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun*

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 *Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.*

3. Website

[https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/Program-Jaminan-Kematian-\(JKM\).html](https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/Program-Jaminan-Kematian-(JKM).html) Diakses pada 10 agustus 2018 pukul 19.20

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/Program-Jaminan-Pensiun.html> /diakses pada 10 agustus 2018 pukul 19.00

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/Program-Jaminan-Kecelakaan-kerja.html> Diakses pada 10 agustus 2018 pukul 19.20

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/Program-Jaminan-Hari-Tua.html> Diakses pada 10 agustus 2018 pukul 19.20

<https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/Tentang-Kami.html> Diakses pada 15 September 2019