

MEKANISME PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL BPJS KETENAGAKERJAAN  
BAGI PEKERJA DI  
PT. RIMBA MUJUR MAHKOTA

Oleh

Ayu Sundari<sup>1)</sup>, Tri Reni Novita<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup>Hukum, Universitas Muslim Nusantara Al-Washliyah Medan

E-mail: [ayu603496@gmail.com](mailto:ayu603496@gmail.com), [trireninovita@gmail.com](mailto:trireninovita@gmail.com)

**Abstract**

This study aims to determine the implementation of BPJS employment in legal protection, constraints, and efforts in providing social security for workers at PT. Rimba Mujur Mahkota. This research was conducted at PT.Rimba Mujur Mahkota in Natal area, Mandailing Natal Regency, North Sumatra. Data collection techniques are in the form of interviews and documentation. The data that has been obtained from the results of the research will then be collected and analyzed descriptively, namely an analysis that describes the content and will be discussed in the form of an elaboration by giving meaning according to the applicable legislation so as to arrive at conclusions based on this research. From the results of the study it was found that: PT.Rimba Mujur Mahkota 1) There is no violation of the fulfillment of Article 14 of Law Number 24 of 2011, because all workers at PT.Rimba Mujur Mahkota participates in BPJS Employment. 2) Has given social security rights to all workers at PT.Rimba Mujur Mahkota. Efforts made by BPJS Employment so that workers at PT.Rimba Mujur Mahkota provides social security benefits, namely, Carrying out program functions provided by BPJS Employment, namely Work Accident Protection, Old Age Protection, Pension Protection, and Death Protection. Legal protection for workers of PT.Rimba Mujur Mahkota who is experiencing social welfare problems, such as health, and old age is to provide social security organized by BPJS Employment. As stipulated in the Law of the Republic of Indonesia Number 24 of 2011 concerning the Social Security Administering Body (BPJS).

**Keywords:** BPJS Employment, PT.Rimba Mujur Mahkota, Social Welfare

**PENDAHULUAN**

Dunia saat ini tengah menghadapi pandemi virus corona (Covid-19). Covid-19 bermula dan terdeteksi di negara Wuhan, China pada Desember 2019 dan mulai tersebar ke berbagai penjuru dunia termasuk Indonesia pada Maret 2020. Jumlah kasus terus bertambah seiring berjalannya waktu, sehingga membuat pemerintah Indonesia menerbitkan PP Nomor 21 Tahun 2020 tentang kebijakan PSBB (Pembatasan Sosial Berskala Besar) yang merupakan strategi pemerintah untuk dapat mencegah virus corona semakin menyebar. Menurut Kementerian Kesehatan (Kemenkes) RI, PSBB tak sepenuhnya membatasi seluruh kegiatan masyarakat,

pembatasan tersebut hanya berlaku untuk aktivitas tertentu saja di suatu wilayah yang terduga terinfeksi Covid-19.

Akibat dari penerapan kebijakan pemerintah dalam menangani Covid-19 melalui PSBB, maka yang paling terkena dampaknya adalah dalam bidang ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan tidak semua perusahaan dapat mengikuti kebijakan pemerintah. Bagi perusahaan atau pabrik yang bergerak di bidang produksi barang, maka dibutuhkan pekerja yang secara langsung terlibat dalam proses produksi. Dengan adanya kebijakan ini maka menimbulkan permasalahan yang akan

berakibat kepada jutaan pekerja menjadi rentan kehilangan pekerjaan.<sup>1</sup>

Jumlah peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) tercatat mengalami penurunan sepanjang 2020 karena tertekannya dunia usaha akibat pandemi Covid-19. Tekanan ekonomi semasa pandemi membuat banyak perusahaan yang melakukan pemutusan hubungan kerja (PHK) kepada karyawannya sehingga kepesertaan di jaminan sosial turut terpengaruhi. Selain itu, pekerja mandiri pun kerap kesulitan membayar iuran ditengah pengurangan pendapatan.<sup>2</sup> Di tahun 2021 ini BPJS Ketenagakerjaan telah memberikan bantuan secara bertahap bagi mereka yang terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan yaitu BLT (Bantuan Langsung Tunai) BPJS Ketenagakerjaan. Program ini bertujuan untuk melindungi, mempertahankan, dan meningkatkan kemampuan ekonomi pekerja/buruh dalam penanganan dampak pandemi Covid-19, sehingga program ini sedikitnya membantu bagi tenaga kerja yang terkena PHK oleh perusahaan.

BPJS Ketenagakerjaan dibentuk oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 dan menyelenggarakan berbagai program, di antaranya jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan hari tua (JHT) dengan penambahan jaminan pensiun (JP) yang mulai 1 Juni 2015. BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

Jaminan sosial merupakan bentuk pelayanan pemerintah kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan negara. 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. Sejalan dengan hal ini, maka pemerintah perlu adanya alat yang berbentuk organisasi atau badan khusus yang menangani jaminan sosial.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat.<sup>3</sup> Sebagaimana yang tersurat dalam Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat (3) bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.<sup>4</sup>

Upaya perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja sendiri bertujuan untuk mewujudkan produktivitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Untuk mendapat jaminan-jaminan tersebut, tenaga kerja wajib mendaftarkan diri untuk didaftarkan oleh pemberi kerja ke BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar iuran yang persentasenya sudah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.<sup>5</sup>

Dunia industri tidak lepas dari peran tenaga kerja dalam hal kelangsungan produksi dalam suatu industri. Disadari atau tidak, tenaga kerja merupakan penggerak roda industri, termasuk direksi yang menjadi kunci dalam arah pelaksanaan kebijakan suatu perusahaan. Semakin banyaknya industri yang muncul dan berkembang pasca terjadinya Revolusi Industri di Inggris pada abad ke-19 merupakan titik awal penggunaan tenaga kerja manusia sebagai penggerak roda perekonomian industri.

<sup>1</sup>Kartikasari Erny, 2021, Skripsi: “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dan Pengusaha.*”

<sup>2</sup><https://m.bisnis.com/finansial/read/20210118/215/1344507/jumlah-peserta-bpjs-ketenagakerjaan-digerogoti-corona-susut-27-juta>, di akses pada 28 Maret 2021 pukul 22.27

<sup>3</sup><https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/sejarah.html> diakses pada 28 Maret 2021 pukul 22.38.

<sup>4</sup><http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/210> diakses pada 28 Maret 2021 pukul 22.40.

<sup>5</sup>Angger Sigit Pramukti dan Andre Budiman Panjaitan, 2019, *Pokok Pokok Hukum Asuransi*, cet.2, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, hlm 73-76.

Masalah-masalah pun timbul, mulai dari upah yang tidak layak, jam kerja yang tidak manusiawi, hingga tenaga kerja anak.

Produktivitas tenaga kerja yang tinggi, iklim investasi yang aman, serta upah buruh yang murah sering kali menjadi promosi untuk menarik investor asing masuk. Akan tetapi dengan terjadinya ketimpangan-ketimpangan seperti upah yang tidak layak serta keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang buruk, jaminan sosial bagi tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya merupakan kewajiban yang tidak dapat ditawar bagi pengusaha sebagai pihak yang mempekerjakan tenaga kerja, serta pemerintah dalam kapasitasnya sebagai pengawas dan regulator.

Dengan terbitnya Undang-Undang nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disebut dengan UU BPJS) memberi babak baru dalam pengaturan terkait hak-hak warga Negara. Utamanya tenaga kerja dalam memperoleh jaminan sebagai kompensasi atas resiko pekerjaan. Dengan terbentuknya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Indonesia mulai menerapkan fungsi negara sebagai *welfare state*. Sebenarnya pembentukan BPJS bukan merupakan hal baru dalam dunia ketenagakerjaan. Hal ini karena sebelumnya jaminan sosial bagi tenaga kerja sudah di atur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1993 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja alias Jamsostek yang dilembagakan kepada PT. Jamsostek dalam pelaksanaan dilampirkan.

Jaminan sosial dalam kaitannya adalah bagi kesejahteraan untuk seluruh warga negara termasuk dalam hal ini tenaga kerja yang bekerja terhadap pengusaha. Seperti dalam ketentuan X/MPR/200 dinyatakan bahwa presiden dalam kapasitasnya diberikan tugas untuk membentuk suatu sistem jaminan sosial. Jaminan sosial dalam hal ini berkaitan juga dengan jaminan bagi tenaga kerja dan setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 40

Tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional, seluruh rakyat Indonesia nantinya akan memiliki sistem Jaminan Sosial tersebut akan dilembagakan dalam suatu badan yang berbentuk hukum publik, dalam hal kelembagaan jaminan sosial Indonesia.<sup>6</sup>

Berikut jenis-jenis program BPJS Ketenagakerjaan.

1. Jaminan Kecelakaan Kerja
2. Jaminan Kematian
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pensiun

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas maka dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pelaksanaan Program BPJS Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja di PT. Rimba Mujur Mahkota?
2. Bagaimana Kendala-Kendala Yang Dihadapi Oleh BPJS Dalam Memberikan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja?
3. Bagaimana Upaya Yang Dilakukan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Permasalahan Kesehatan Ketenagakerjaan?

Adapun tujuan yang hendak dicapai peneliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui Pelaksanaan Program BPJS Ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT. Rimba Mujur Mahkota.
2. Untuk mengetahui Fungsi BPJS dalam memberikan jaminan sosial terhadap tenaga kerja.
3. Untuk mengetahui kendala yang dihadapi BPJS Ketenagakerjaan dalam upaya memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT. Rimba Mujur Mahkota.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang tergolong dalam penelitian lapangan (*field research*), yaitu metode yang mempelajari

<sup>6</sup>*Ibid*, halaman 73-76.

fenomena dalam lingkungannya yang alamiah.<sup>7</sup> Oleh karena itu, obyek penelitiannya adalah obyek di lapangan yang sekiranya mampu memberikan informasi tentang kajian penelitian. Adapun untuk memperoleh data nyata dalam lapangan, maka peneliti terjun langsung ke PT. Rimba Mujur Mahkota guna memperoleh data yang akurat dan jelas.

Penelitian ini dilakukan di Desa Sikarakara Kecamatan Natal Kabupaten Mandailing Natal Sumatera Utara Indonesia. PT. Rimba Mujur Mahkota telah membangunkan Kebun Plasma seluas 600 Ha sejak tahun 2000 dan kini luas keseluruhan telah mencapai 5556.00 Ha, dan terdiri dari delapan divisi dan rata-rata tenaga kerjanya berprofesi sebagai pemanen kelapa sawit. Alasan memilih lokasi tersebut karena tenaga kerjanya masih banyak yang belum paham tentang kegunaan BPJS Ketenagakerjaan. PT. Rimba Mujur Mahkota Kecamatan Natal termasuk dari pemerintah Kabupaten Mandailing Natal Sumatera Utara.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif, penelitian hukum normatif menurut Ronald Dworkin disebut juga penelitian doctrinal (*doctrinal research*), yaitu suatu penelitian yang menganalisis baik hukum yang tertulis dalam buku, maupun proses pengadilan yang diputus oleh hakim di pengadilan.

Selain penelitian hukum normatif penelitian ini juga menggunakan metode penelitian hukum empiris, yaitu suatu penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat.<sup>8</sup> Dapat dikatakan bahwa penelitian hukum yang diambil dari fakta-fakta yang ada di dalam suatu masyarakat, hukum atau badan pemerintah. Spesifikasi penelitian ini dikatakan

tergolong *yuridis normatif* dan bersifat *deskriptif analisis* dengan memperhatikan perundang – undangan yang mengatur tentang perlindungan hukum terhadap pemutusan hubungan kerja bagi pekerja. Sehingga berusaha memberikan gambaran secara menyeluruh, sistematis dan mendalam tentang suatu keadaan atau gejala yang diteliti.<sup>9</sup>

Dalam mengumpulkan dan mencatat data dalam penelitian, peneliti menggunakan metode wawancara dan dokumentasi. Untuk menganalisis data digunakan pendekatan kualitatif, yaitu dengan menganalisis data secara mendalam dan kemudian dilakukan penafsiran. Data dalam penelitian ini dikumpulkan yaitu penelitian kepustakaan (*library research*) dan penelitian lapangan (*field research*).

Metode analisis kualitatif empiris didasarkan pada kedalaman data yang terhimpun secara menyeluruh, sistematis, kritis dan konstruktif dalam sistem hukum ketenagakerjaan. Melalui metode ini peneliti berusaha menemukan jawaban atas permasalahan yang ada, yang kemudian muncul sebuah konsep baru tentang bagaimana seharusnya penanggulangan terhadap pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari data yang telah diperoleh peneliti, Jumlah tenaga kerja di PT. Rimba Mujur Mahkota sebanyak 149 orang. Peneliti mewawancarai salah satu anggota tenaga kerja di perusahaan tersebut sebagai perwakilan dari keseluruhan tenaga kerja di PT. Rimba Mujur Mahkota.

Peneliti berkunjung untuk melakukan wawancara kepada pihak PT. Rimba Mujur Mahkota perihal pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dalam perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT. Rimba Mujur

<sup>7</sup>Deddy Mulyana, 2004, *Metode Penelitian Kualitatif (Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Metode Ilmu Sosial lainnya)*, Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm. 160.

<sup>8</sup>Bambang Sunggono, 2006, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta, Hlm. 43.

<sup>9</sup>Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta, Hlm 10.

Mahkota. Peneliti bertemu dengan bapak PU (Pekerjaan Umum) selaku wakil pengurus di perusahaan tersebut dan menanyakan perihal pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dalam hal kepesertaan tenaga kerjanya yang sudah ikut program BPJS Ketenagakerjaan dan apakah pemberian Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan di PT. Rimba Mujur Mahkota sudah sesuai dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja.

Beliau menjelaskan bahwa “di PT. Rimba Mujur Mahkota tenaga kerja sebanyak 149 orang sudah ikut dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Apabila yang bersangkutan sudah bersedia. Program yang didaftarkan ada 4 yaitu jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan pensiun. Dan seluruh tenaga kerja di PT. Rimba Mujur Mahkota dilindungi secara hukum”.

Peneliti juga menanyakan perihal sistem pencairan dana serta kinerja BPJS Ketenagakerjaan kepada bapak wakil pengurus PT. Rimba Mujur Mahkota. Beliau menjawab, “sejauh ini, BPJS Ketenagakerjaan sudah bekerja dengan baik terhadap pesertanya. Walaupun pernah ada tenaga kerjanya yang sudah mengalami kecelakaan kerja akibat kerja dan belum pernah ada yang meninggal dunia akibat kerja. Sehingga pencairan program BPJS Ketenagakerjaan terlihat secara nyata bagi tenaga kerjanya yang sudah mengalami kecelakaan kerja akibat kerja”.

Berdasarkan hasil survey dengan pihak PT. Rimba Mujur Mahkota, dapat diperoleh bahwa tidak adanya pelanggaran atas terpenuhinya Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyebutkan bahwa “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”. Oleh sebab itu, Peranan BPJS Ketenagakerjaan sudah maksimal, karena sudah seluruhnya tenaga kerja di PT. Rimba Mujur Mahkota ikut dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Upaya-upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan pada prinsipnya adalah upaya penjaminan dan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Untuk mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan sosial, pekerja/buruh harus melakukan pendaftaran dan membayar iuran sebagai peserta BPJS. Upaya-upaya dilakukan dengan mewujudkan Program dan BPJS Ketenagakerjaan wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan. Ruang lingkup BPJS Ketenagakerjaan meliputi: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan uraian dari bab-bab di atas, selanjutnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja di PT. Rimba Mujur Mahkota secara garis besar telah sesuai dengan ketentuan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyebutkan bahwa “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial” dan pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaannya sudah maksimal, karena sudah seluruhnya tenaga kerja di PT. Rimba Mujur Mahkota ikut dalam program BPJS Ketenagakerjaan.
2. Kendala – kendala yang dihadapi dalam BPJS Ketenagakerjaan dari Jaminan Kecelakaan Kerja yaitu kbelum

sempurnanya kualitas sumber daya manusia dalam tingkatan pengetahuan keahlian dan kemampuan kapasitas seseorang dalam mengurus segala pekerjaan, keterampilan kerja dan kemampuan intelektual. Kurang lengkapnya sarana dan prasarana berupa perlengkapan dalam terselenggaranya aktifitas guna memperlancar atau mempermudah pergerakan yang dilakukan program BPJS Ketenagakerjaan. Belum sempurnanya komunikasi dalam menyampaikan informasi keputusan dari orang yang membuat keputusan terhadap pelaksana kebijakan.

3. Upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan dalam penjaminan kesehatan tenaga kerja yaitu dengan menerapkan Ruang Lingkup BPJS yang telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang terdapat dalam Pasal 6 : BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Dan BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program: Jaminan kecelakaan kerja, Jaminan hari tua, Jaminan pensiun dan Jaminan kematian. Sehingga dalam hal ini terbentuknya BPJS ketenagakerjaan dimaksudkan bahwa hak-hak setiap tenaga kerja dijamin oleh hukum dan perundang-undangan baik terkait dengan kewajiban pemerintah maupun kewajiban pelaku usaha untuk memberikan perlindungan dan jaminan sosial kepada tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

*Hukum Asuransi*, Cet.2, Pustaka Yustisia, Yogyakarta.

- [2] Bambang Sunggono, 2006, *Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Pers, Jakarta.
- [3] Deddy Mulyana, 2004, *Metode Penelitian Kualitatif (Paradigma Baru Ilmu Komunikasi dan Metode Ilmu Sosial lainnya)*, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- [4] <https://m.bisnis.com/finansial/read/20210118/215/1344507/jumlah-peserta-bpjs-ketenagakerjaan-digerogoti-corona-susut-27-juta>, di akses pada 28 Maret 2021 pukul 22.27
- [5] <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/sjjarah.html> diakses pada 28 Maret 2021 pukul 22.38.
- [6] <sup>1</sup><http://www.jamsosindonesia.com/cetak/printout/210> diakses pada 28 Maret 2021 pukul 22.40.
- [7] *Ibid*, halaman 73-76.
- [8] Kartikasari Erny, 2021, Skripsi: “*Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Dan Pengusaha Terhadap Masalah Ketenagakerjaan Di Masa Pandemi Covid-19*”, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya, Surabaya.
- [9] Soerjono Soekanto, 1984, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI-Press, Jakarta

## DAFTAR PUSTAKA

- [1] Angger Sigit Pramukti dan Andre Budiman Panjaitan, 2019, *Pokok-Pokok*