

**PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA WANITA
(Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)**

SKRIPSI

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Program Studi Ilmu Hukum*

Oleh:

M.RENDY PRATAMA
NPM. 1406200586



**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2018**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

Kepedulian, Cerdas dan Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Jum'at, tanggal 06 April 2018, Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : M. RENDY PRATAMA
NPM : 1406200586
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA WANITA (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

Dinyatakan : (B/A) Lulus Yudisium dengan predikat Sangat Baik
() Lulus Bersyarat, memperbaiki/Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam BAGIAN HUKUM PERDATA.

PANITIA UJIAN

Ketua

IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

Sekretaris

FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. Dr. T. ERWINSYAHBANA, S.H., M.Hum
2. GUNTUR RAMBE, S.H., M.H
3. NURSARIANI SIMATUPANG, S.H., M.Hum
4. T. RIZA ZARZANI, S.H., M.H

1.

2.

3.

4.



Kepada, Cerdas dan Sepercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : M. RENDY PRATAMA
NPM : 1406200586
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA WANITA (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 03 April 2018

Pembimbing I

RS

NURSARIANI SIMATUPANG, S.H., M.Hum
NIDN: 0111117402

Pembimbing II

T. Riza Zarzani

T. RIZA ZARZANI, S.H., M.H
NIDN: 0111118401



Siapa, Cerdas dan Berprestasi

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Strata I bagi:

NAMA : M. RENDY PRATAMA
NPM : 1406200586
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA WANITA (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

PENDAFTARAN : Tanggal 04 April 2018

Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Komprehensif, penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM
BAGIAN HUKUM PERDATA

Diketahui
Dekan


IDA HANIFAH, S.H., M.H
NIDN: 0003036001

Pembimbing I

Pembimbing II


NURSARIANI SIMATUPANG, S.H., M.Hum
NIDN: 0111117402


T. RIZA ZARZANI, S.H., M.H
NIDN: 0111118401

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : M. Rendy Pratama
NPM : 1406200586
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
Bagian : Hukum Perdata
Judul : PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA WANITA (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata di kemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 20 Maret 2018

Saya yang menyatakan



M. RENDY PRATAMA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukdadi Hassi No. 1 Medan 20131 Telp. (061) 7204 511/512/513/514/515/516/517/518/519/520
Waktu: Sabtu dan Minggu di P. sore / Senin dan Selasa di P. sore
Bank: Bank Syariah Mandiri, Bank Muamalat, Bank Dharma, Bank Syariah, Bank Syariah

Unggul, Cerdas, Terpercaya

**KARTU BIMBINGAN
SKRIPSI MAHASISWA**

NAMA : MUHAMMAD RENDY PRATAMA
NPM : 1402200226
PRODI/BAGIAN : ILMU HUKUM/HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : PELAKSANAAN JAMINAN MORTAL BAGI PEKERJA WANITA (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)
PEMBIMBING I : NURSARIANI SIMATUPANG, S.H., M.Hum
PEMBIMBING II : T. RIZA ZARZANI, S.H., M.H

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	KONSULTASI LANJUTAN	PARAF
12-03-2018	- Maksud judul		✓
13-03-2018	- Daftar isi		✓
	- Tata cara penulisan		✓
15-03-2018	- Pembahasan 2,3-4		✓
16-03-2018	- Metode penulisan		✓
	- Kertas		✓
17-03-2018	- Tata cara penulisan		✓
	- Huruf & Spasi		✓
18-03-2018	- Kertas & warna		✓
20-03-2018	- Daftar isi		✓
22-03-2018	- Daftar isi		✓
24-03-2018	ke Lanjut ke Pembimbing I		✓
25-03-2018	ke Lanjut ke Pembimbing I		✓
26-03-2018	ke Lanjut ke Pembimbing I		✓
27-03-2018	ke Lanjut ke Pembimbing I		✓
28-03-2018	ke Lanjut ke Pembimbing I		✓

Diketahui Dekan

Pembimbing I

Pembimbing II

(Iris Hafidha, S.H., M.H)

(Nursariani Simatupang, S.H., M.Hum)

(T. Riza Zarzani, S.H., M.H)

ABSTRAK
PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA WANITA
(Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

M.RENDY PRATAMA

Jaminan sosial bagi pekerja wanita sangat dibutuhkan para pekerja, dikarenakan jaminan sosial sebagai perlindungan untuk para pekerja dalam melakukan berbagai kegiatan di perusahaan nya. Pengaturan tentang pelaksanaan jaminan sosial bagi para pekerja wanita yang ada di kota medan, dengan melakukan studi di dinas ketenagakerjaan kota medan, yang bertindak sebagai lembaga yang berwenang tentang tenaga kerja. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaturan penerapan jaminan sosial sudah sesuai dengan undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, untuk mengetahui pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja wanita, untuk mengetahui kendala yang ada dalam menerapkan jaminan sosial bagi pekerja wanita.

Penelitian ini adalah penelitian bersifat deskriptif analisis dengan pendekatan sosiologis (yuridis empiris) yang diambil dari data primer dengan melakukan wawancara dan data sekunder dengan mengelolah data dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa pengaturan pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja diatur di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Perusahaan sebagai pemberi kerja harus memberikan perlindungan terhadap para pekerja nya dalam hal jaminan sosial, sehingga para pekerja merasa terlindungi. Jaminan sosial bagi tenaga kerja bersifat wajib dan harus diberikan oleh pengusaha kepada para pekerja. Jaminan sosial bersifat wajib dan harus di laksanakan oleh setiap perusahaan guna melindungi para pekerjanya. Kendala dalam pelaksanaan Undang-undang ini ada dua faktor yaitu perusahaan dan pekerja. Sehingga dalam hal ini peran Dinas Ketenagakerjaan sangat di butuhkan sebagai lembaga pemerintah yang berwenang dalam hal ini, untuk menerima dan memproses mengenai pelaksanaan jaminan sosial bagi para pekerja.

Kata kunci : jaminan sosial, pekerja, wanita.

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum wr.wbr

Pertama-tama penulis mengucapkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT yang maha pengasih lagi penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu kepada hamba-Nya serta Salawat dan Salam terhadap jujungan kita Nabi Muhammad SAW, sehingga Skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul:

PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL BAGI PEKERJA WANITA (Studi Di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)

Penulis menyadari bahwa tanpa bimbingan, bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, skripsi ini tidak mungkin Penulis susun, oleh karena itu sudah semestinya penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada Mama tercinta Leli Miarti Am.Keb, yang setiap harinya memberikan dukungan moril, materi, doa serta pengorbanan yang tak tergantikan dan tak ternilai harganya selama pendidikan sampai selesainya penyusunan skripsi ini.

Selanjutnya dalam kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini, yaitu kepada :

1. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Dr. Agussani, M. AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini.
2. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Hj. Ida Hanifah, SH., M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Wakil Dekan I Bapak Faisal, SH.,M.Hum.
4. Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, SH., M.H.
5. Ibu Nursariani SH., M.H. selaku Pembimbing I, dan Bapak T.Riza Zarzani selaku Pembimbing II, yang telah banyak memberikan perhatian, pengarahan, petunjuk maupun masukan, dorongan, bimbingan dan saran sehingga skripsi ini selesai.
6. Selaku Kepala Bagian Jurusan Perdata Bapak Faisal Riza, SH., M.H, dan seluruh Staf Pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Olga Meitri Pangestika S,pd, selaku sebagai kekasih hati yang paling Penulis sayangi. Yang selalu memberikan motivasi, semangat serta perhatian agar Penulis selalu semangat sampai skripsi ini selesai.
9. Narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung, wawancara.

10. Lewe-Lewe sebagai teman sepermainan dan group whatsapp teraneh, yang selalu memberikan info info yang tidak penting sehingga membuat Penulis merasa terhibur dan bingung.
11. Seluruh teman-teman angkatan 2014 khususnya kelas siang F.2 yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan peran mereka, dan untuk itu disampaikan ucapan terimakasih yang setulus-tulusnya tanpa kalian perkuliahan ini akan sepi dan terasa berat untuk dijalani, semoga persahabatan yang terjalin tetap akan terjaga untuk selamanya.

Mohon maaf atas segala kesalahan selama ini, begitupun disadari bahwa skripsi ini jauh dari sempurna. Untuk itu, diharapkan ada masukan yang membangun untuk kesempurnaannya.

Terima kasih semua, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapat balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambaNya.

Wassalamu'alaikum wr wbr

Medan,

Hormat Peneliti,

M.RENDY PRATAMA

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	v
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah.....	7
2. Faedah Penelitian	8
B. Tujuan Penelitian	8
C. Metode Penelitian	9
1. Sifat/Materi Penelitian	9
2. Sumber Data	9
3. Alat Pengumpul Data.....	10
4. Analisis Data.....	10
D. Definisi Operasional.....	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Tinjauan Tentang Jaminan Sosial	12
1. Pengertian Jaminan Sosial.....	12
2. Sekilas Sejarah Jamsostek.....	16
3. Program-Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	19
4. Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).....	21

B.	Tinjauan Umum Tentang Pekerja Wanita.....	23
1.	Pengertian Pekerja	26
2.	Subjek Hukum dalam Hubungan Kerja.....	31
3.	Objek Hukum dalam Hubungan Kerja.....	29
C.	Tinjauan Umum Tentang Dinas Ketenagakerjaan.....	34
BAB III	: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A.	Pengaturan Penerapan Jaminan Sosial bagi Pekerja Wanita menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.....	37
B.	Pelaksanaan Jaminan Sosial bagi Pekerja Wanita.....	53
C.	Kendala dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Pekerja Wanita	63
1.	Hambatan Dari Faktor Pengusaha	64
2.	Hambatan Dari Faktor Pekerja	66
3.	Hambatan Dari Kurangnya Sosialisasi dan Kekosongan Hukum.....	67
4.	Hambatan Dari Besarnya Biaya Iuran.....	68
BAB IV	: KESIMPULAN DAN SARAN	71
A.	Kesimpulan	71
B.	Saran	72

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam, untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atas usaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain, yang memberi perintah dan mengutusnya, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.¹

Bekerja pada orang lain dapat diartikan orang tersebut bekerja di luar hubungan kerja (yang meliputi swapekerja/wiraswasta) dan mereka yang bekerja di dalam hubungan kerja. Bekerja pada orang lain di dalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada negara lain didalam hubungan kerja meliputi mereka yang bekerja kepada negara dan mereka yang bekerja pada orang lain. Bekerja kepada negara disebut pegawai negeri atau pegawai pemerintahan. Mereka menjalankan tugas negara berdasarkan surat keputusan pengangkatan pegawai negeri, baik sipil maupun ABRI/TNI. Adapun mereka yang bekerja kepada orang lain adalah mereka yang bekerja berdasarkan perjanjian kerja atau perjanjian pemborongan.²

¹ Zainal Asikin.2010. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers halaman 1

²Asri Wijayanti.2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika halaman 4

Hubungan kerja yaitu hubungan antara buruh dan majikan, terjadi setelah diadakan perjanjian oleh buruh dengan majikan, di mana buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja pada majikan dengan menerima upah dan di mana majikan menyatakan kesanggupannya untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah.³

Istilah perjanjian kerja menyatakan bahwa perjanjian ini mengenai kerja, yakni dengan adanya perjanjian kerja timbul kewajiban suatu pihak untuk bekerja. Jadi berlainan dengan perjanjian perburuhan, yang tidak menimbulkan hak atas dan kewajiban untuk melakukan pekerjaan, tetapi memuat syarat-syarat tentang perburuhan.⁴

Perjanjian yang sedemikian itu disebut perjanjian kerja.⁵ Perjanjian kerja pada dasarnya harus memuat pula ketentuan-ketentuan yang berkenaan dengan hubungan kerja itu, yaitu hak dan kewajiban buruh serta hak dan kewajiban majikan.⁶

Pemerintah sangat memperhatikan terhadap perlindungan kerja dan keselamatan kerja, tentunya tujuan Pemerintah dalam hal ini selain benar-benar untuk melindungi dan memperhatikan keselamatan kerja para buruh kita yang keadaan umumnya lemah, adalah juga secara langsung/tidak langsung untuk melindungi perusahaan yaitu agar tetap berdiri dan berkembang, sebab faktor tenaga kerja yang terpelihara kesehatannya, terpelihara kesejahteraan,

³Iman Soepomo. 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Djambatan halaman 70

⁴*Ibid.*

⁵*Ibid.*

⁶*Ibid.*, halaman 71

terpelihara dedikasi dan disiplinnya, pada akhirnya tenaga-tenaga para buruh ini dibawah manajemen akan diakui jasa-jasanya sebagai pengembang perusahaan.

Perihal hubungan kerja, baik pihak pengusaha maupun pihak buruh, masing-masing tentunya tidak mau mengalami kerugian, buruh tidak mau dirugikan oleh pengusaha dan sebaliknya pengusaha pun tidak mau dirugikan oleh buruhnya. Salah satu cara untuk dapat meringankan pihak pengusaha dalam kewajibannya untuk meberikan tunjangan kecelakaan bagi para buruhnya yang mendapat kecelakaan kerja dan demikian pula untuk memberikan jaminan bagi para buruhnya dihari tua, ialah dengan adanya kebijaksanaan pengusaha itu sendiri dalam mengikuti program-program seperti ASTEK (Asuransi Sosial Tenaga Kerja).⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, yaitu untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan peraturan pemerintah.⁸

Perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan yang berbentuk Program Jaminan Tenaga kerja yang dicanangkan oleh pemerintah dan wajib dilaksanakan oleh pengusaha, apabila didalam pelaksanaannya telah

⁷ G.Kartasapoetra.1992. *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika. halaman 177.

⁸ Asri Wijayanti. *Op.,Cit.* halaman 124

memenuhi persyaratan yang ditentukan, yaitu mempunyai pekerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih dan juga mengeluarkan uang untuk menggaji pekerjaannya sebesar 1 (satu) juta rupiah untuk setiap bulannya.⁹

Program Jaminan Tenaga Kerja ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lebih lemah. Oleh karena itu, pengusaha memikul tanggung jawab utama dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.¹⁰

Tenaga kerja wanita sebagai bagian yang tidak terpisahkan keberadaannya dari pekerja pada umumnya, memiliki karakter fisik dan psikis yang khas yang membedakan mereka dengan pria. Di masa mendatang wanita semakin dituntut untuk mandiri, jauh dari kesan lemah dan sebisa mungkin menyesuaikan diri dengan kondisi persaingan yang semakin berat.¹¹

Perlindungan hukum tenaga kerja secara khusus diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada bagian penjelasan umum disebutkan: Perlindungan hukum terhadap pekerja, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi tenaga kerja wanita, anak, dan

⁹Asri Wijayanti. *Op, Cit.*, halaman 125

¹⁰*Loc. Cit.*,

¹¹Joupy.G.Z Mambu,. 2010. Aspek Perlindungan Hukum terhadap Kerja Wanita (Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003). (Jurnal). Program studi Ilmu hukum universitas Negeri Manado. Melalui www.media.neliti.com, di akses pada senin, Tanggal 02 April 2018. Pukul 13.52. WIB.

penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial pekerja.¹²

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan aturan tentang jaminan sosial bagi pekerja wanita, dalam undang-undang tersebut mewajibkan dan mengharuskan setiap perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya untuk mengikuti program jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Seperti halnya di kota Medan banyak perusahaan yang mempekerjakan wanita sebagai tenaga kerja di perusahaannya. Dalam hal ini terdapat dalam PP Nomor 84 Tahun 2013 antara lain disebutkan bahwa perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000.- sebulan wajib mengikutsertakan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Maka berdasarkan dari uraian latar belakang diatas, dilakukan penelitian dengan Judul: **Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Pekerja Wanita (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan)**

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat ditarik permasalahan yaitu:

- a. Bagaimana pengaturan penerapan jaminan sosial bagi pekerja wanita menurut undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ?
- b. Bagaimana pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja wanita ?

¹² *Loc.Cit.*

c. Apakah kendala dalam pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja wanita ?

2. Faedah Penelitian

Faedah penelitian diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, manfaat yang diperoleh dari penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Secara teoritis yaitu menambah wawasan dan khazanah ilmu pengetahuan dalam bidang hukum perdata.
- b. Secara praktis sebagai sumbangan pemikiran bagi kepentingan Negara, bangsa, dan pembangunan serta memberikan manfaat kepada tenaga kerja wanita agar mendapatkan pemahaman tentang adanya jaminan sosial yang diberikan perusahaan terhadap tenaga kerja wanita.

B. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaturan penerapan jaminan sosial sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003.
2. Untuk mengetahui mengenai pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja wanita.
3. Untuk mengetahui kendala yang ada dalam menerapkan jaminan sosial bagi pekerja wanita.

C . Metode Penelitian

Agar mendapatkan hasil yang maksimal, maka metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Sifat Penelitian

Sifat penelitian yang digunakan adalah deskriptif adalah penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwanya tanpa suatu

maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan yang berlaku secara umum.¹³ penelitian hukum dilakukan dengan pendekatan penelitian hukum sosiologis (yuridis empiris).¹⁴

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini diperoleh dari data primer dan data sekunder, data primer diperoleh dengan penelitian langsung lapangan yaitu dilakukan di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Dalam penelitian ini sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dari studi kepustakaan atau studi literatur yang terdiri dari:

- a. bahan hukum primer, dalam penelitian ini adalah Kitab Undang-undang Hukum Perdata, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Indonesia, PP Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja serta peraturan perundang-undangan lain yang terkait dengan penelitian ini.
- b. bahan hukum sekunder, yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer yang berupa karya-karya ilmiah, buku-buku dan lain yang berhubungan dengan permasalahan yang diajukan yang sesuai dengan judul skripsi.
- c. bahan hukum tersier yaitu berupa bahan-bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer dan bahan hukum

¹³Ida Hanifa,dkk.2014. Pedoman Penulisan Skripsi. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara halaman 6

¹⁴*Ibid.*

sekunder seperti kamus hukum, internet dan sebagainya yang ada hubungannya dengan permasalahan yang sesuai dengan judul ini.

3. Alat Pengumpul Data

Data yang diperoleh dari data primer menggunakan alat pengumpulan data berupa wawancara dengan pihak yang di tunjuk dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan yaitu Kepala Seksi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yaitu Drs. Juita Ginting. Data yang diperoleh dari data sekunder menggunakan alat pengumpulan data berupa studi dokumentasi atau melalui penelusuran literatur.

4. Analisis Data

Data yang terkumpul dapat dijadikan acuan pokok dalam melakukan analisis dan pemecahan masalah. Untuk mengolah data yang ada penelitian ini menggunakan analisis kualitatif.

5. Definisi Operasional

Definisi oprasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-defenisi/ konsep-konsep khusus yang akan diteliti. Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan yaitu: Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Pekerja Wanita (Studi di Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan).

1. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.¹⁵
2. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.¹⁶

¹⁵Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 1 Angka 2.

3. Dinas Tenaga Kerja adalah Lembaga yang melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan kewenangan dan tugas pembantuan.¹⁷

¹⁶Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 1 Angka 3.

¹⁷Admin. "Dinas Ketenagakerjaan", melalui <https://id.wikipedia.org/wiki/dinas>, diakses Senin, 19 Februari 2018, Pukul 23.36 wib.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial

1. Pengertian Jaminan Sosial

Awalnya jaminan sosial tenaga kerja dikenal dengan istilah K3, atau yang disebut juga keselamatan dan kesehatan kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja adalah hal yang sangat penting dan harus dimiliki oleh setiap tenaga kerja, pada Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 mengatur tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yaitu suatu program yang dibuat bagi para pekerja/buruh maupun pengusaha sebagai upaya pencegahan (*preventif*) bagi timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja dalam lingkungan kerja dengan cara mengenali hal-hal yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja, dan tindakan antisipatif bila terjadi hal demikian.¹⁸

Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbulnya kecelakaan kerja dan penyakit akibat hubungan kerja. Namun patut disayangkan tidak semua dari perusahaan yang memahami arti pentingnya K3 dan bagaimana cara untuk mengimplementasikannya dalam lingkungan perusahaan.¹⁹ Dalam penyelenggaraan K3 ada tiga hal penting yang harus diperhatikan: Pertama, Seberapa serius K3 hendak diimplementasikan dalam perusahaan. Kedua, Pembentukan konsep budaya malu dari masing-masing pekerja buruh bila tidak melaksanakan K3, serta keterlibatan (dukungan) sertifikat

¹⁸Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika. halaman 170.

¹⁹*Ibid.*, halaman 170.

pekerja/buruh dalam program K3 ditempat kerja. Ketiga, Kualitas program pelatihan K3 sebagai sosialisasi.²⁰

Berbicara mengenai penerapan K3 dalam perusahaan tidak terlepas dengan landasan hukum penerapan K3 itu sendiri. Landasan hukum yang dimaksud memberikan pijakan yang jelas mengenai aturan apa dan bagaimana K3 itu harus diterapkan. Adapun sumber hukum penerapan K3 adalah sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
- b. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- c. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 79 Tahun 1998 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1989 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
- d. Kepres Nomor 22 Tahun 1993 tentang Penyakit yang Timbul karena Hubungan Kerja.
- e. Permenaker Nomor Per-12/MEN/VI/2007 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pemabayaran Santunan, dan Pelayanan Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

²⁰*Ibid.*, halaman 171.

Semua produk perundang-undangan pada dasarnya mengatur tentang kewajiban dan hak tenaga kerja dalam bekerja, yang meliputi:²¹

- a. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas dan/atau ahli keselamatan kerja.
- b. Memakai alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan.
- c. Memenuhi dan menaati semua syarat-syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan.
- d. Meminta pada pengurus agar melaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan, dan
- e. Menyatakan keberatan kerja pada pekerjaan dimana syarat keselamatan dan kesehatan kerja, serta alat-alat perlindungan diri yang diwajibkan diragukan olehnya, kecuali dalam hal-hal khusus ditentukan lain oleh pegawai pengawas dalam batas-batas yang masih dapat di pertanggungjawabkan.

Sebagai perwujudan program K3 yang ditunjukkan sebagai program perlindungan khusus bagi tenaga kerja, maka dibuatlah Jamsostek, yaitu suatu program perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia. Bantuan sosial diberikan kepada penduduk atau warga negara yang mengalami peristiwa tertentu sehingga dianggap membutuhkan bantuan tetapi tidak memiliki sumber-sumber untuk memenuhinya.

²¹*Ibid.*, halaman 173.

Pemerintah dalam hal ini ikut campur untuk kesejahteraan rakyat. Dengan dikeluarkannya program Jaminan Sosial tenaga kerja, yang fungsinya untuk melindungi para pekerja dari ketidakpastian risiko yang ada.

Program Jamsostek lahir dan diadakan dan selanjutnya dilegitimasi dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek sebagai pengakuan atas hak-hak tenaga kerja dalam memperoleh jaminan sosial. Adapun ruang lingkup program Jamsostek dalam undang-undang ini meliputi : a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), b. Jaminan Kematian (JK), c. Jaminan Hari Tua (JHT), d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan(JPK).²²

Program Jamsostek sebagai program dari K3 diwajibkan berdasarkan Pasal 2 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 bagi setiap perusahaan, yang memiliki kriteria sebagai berikut: a. Perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja 10 orang atau lebih. b. Perusahaan yang membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000,00 (satu juta rupiah) per bulan (walaupun kenyataannya tenaga kerjanya kurang dari 10 orang).²³

2. Sekilas Sejarah Jamsostek

Sistem jaminan sosial tenaga kerja yang dikembangkan di suatu negara harus disesuaikan dengan kondisi perekonomian pekerja, khususnya kondisi ketenagakerjaan di negara yang bersangkutan dalam menjalankan sistem jaminan sosial. Sistem yang berhasil dikembangkan di suatu negara belum tentu cocok untuk begitu saja diterapkan di negara lain. Misalnya, besarnya proporsi tenaga kerja yang bekerja di sektor informal di Indonesia tidak memungkinkan bagi

²²*Ibid.*

²³*Ibid.*

sistem jaminan sosial tenaga kerja formal untuk mencakup sebagian besar keluarga. Untuk memahami kondisi ketenagakerjaan di Indonesia. Dengan memahami sistem yang pas bagi para pekerja yang ada di Indonesia, terciptalah Program Jaminan Sosial yang berlandaskan asas gotong royong yang mempermudah dan meringankan semua masyarakat Indonesia untuk dapat memiliki Jaminan Sosial.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 48 Tahun 1952 jo. Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 5 Tahun 1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial, diberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja, secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.²⁴

Banyak telah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada Tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti Program Astek. Terbit pula Peraturan Pemerintah

²⁴*Ibid.*, halaman 179.

Nomor 34 Tahun 1977 tentang Pembentukan wadah Penyelenggara Astek, yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek), melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan yang hilang, akibat risiko sosial.

Tahun 2004 pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang berhubungan dengan amendemen UUD 1945 dengan perubahan pada Pasal 34 ayat (2), dimana Majelis Permusyawaratan rakyat (MPR) telah mengesahkan amendemen tersebut, yang berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”.

Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja, sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Kiprah PT Jamsostek yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia terus berlanjut, dengan penyelenggaraan yang semakin maju, program Jamsostek tidak hanya bermanfaat kepada pekerja dan pengusaha, tetapi juga berperan aktif dalam meningkatkan

pertumbuhan perekonomian bagi kesejahteraan masyarakat dan perkembangan masa depan bangsa.

3. Program-Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Menurut Pasal 99 Undang-Undang Kecelakaan Kerja (UUKK), setiap pekerja dan keluarganya berhak untuk memperoleh Jamsostek. Dalam ketentuan tersebut Jamsostek merupakan suatu hak yang tidak hanya dimiliki oleh pekerja tetapi juga keluarganya. Pemberian hak kepada setiap keluarga pekerja ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan pelayanan bila ada anggota keluarga pekerja mengalami sakit atau memerlukan bantuan medis lain seperti hamil atau melahirkan. Selain jaminan tersebut kepada keluarganya pekerja juga diberikan santunan kematian dan biaya pemakaman bila pekerja meninggal dunia.²⁵

Undang-Undang Jamsostek memiliki program bagi tenaga kerja, yang meliputi:

1. Jaminan berupa uang, terdiri dari : a. Jaminan kecelakaan kerja (JKK), yaitu santunan berupa uang sebagai pengganti biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, biaya pengobatan dan/atau perawatan, biaya rehabilitasi serta santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya atau cacat total selamanya baik fisik maupun mental, santunan kematian sebagai akibat peristiwa berupa kecelakaan kerja; b. Jaminan kematian (JK), yaitu santunan kematian berupa uang tunai dan santunan uang untuk pengganti biaya pemakaman, transportasi dan lain-lain yang berkaitan dengan tata cara pemakaman; c. Jaminan hari tua (JHT), yaitu

²⁵Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*: Medan. CV. RATU JAYA. halaman 223.

santunan berupa uang yang dibayarkan secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja, yang disebabkan karena telah mencapai usia pensiun atau cacat total tetap setelah ditetapkan dokter tidak mampu bekerja.

2. Jaminan berupa Pelayanan, yaitu jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK) dasar untuk tenaga kerja dan keluarganya yang bersifat menyeluruh. Meliputi peningkatan kesehatan, pencegahan dan penyembuhan penyakit, serta pemulihan kesehatan. JPK ini dapat dipericni lagi dalam pelayanan:
 - a. Rawat jalan tingkat pertama. Pelayanan yang diberikan sesuai dengan standart pelayanan rawat jalan tingkat pertama (puskesmas).
 - b. Rawat jalan tingkat lanjutan. Pelayanan pada tingkat ini harus dilakukan dengan rujukan pelaksana pelayanan kesehatan tingkat lanjutan.
 - c. Rawat inap. Pelaksanaan pelayanan rawat inap dapat dilakukan dengan memberikan surat rujukan pada rumah sakit yang dipilih dalam waktu 7 (tujuh) hari, dengan menggunakan standart biaya yang telah ditetapkan yang ditanggung oleh badan penyelenggara.
 - d. Pemeriksaan kehamilan dan pertolongan persalinan. Pelaksanaan pelayanan ini sesuai dengan rumah sakit yang ditunjuk.
 - e. Penunjang diagnostic. Pelayanan penunjang diagnostic dapat dilakukan dengan penggunaan hasil seperti: laboratorium, rontgen, test darah dan lain sebagainya berupa resep obat yang diambil pada apotik yang ditunjuk dengan penggunaan obat standart, dan bila harganya melebihi yang ditetapkan maka harus ditebus biaya tambahannya.

- f. Pelayanan khusus. Pelayanan ini dapat berupa penggantian keacamata, alat bantu dengar, prothese anggota gerak, dan lain lain.
- g. Gawat darurat. Pelayanan gawat darurat dilakukan pada rumah sakit terdekat, dengan tingkat pelayanan huruf c.²⁶

4. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Seiring dengan berjalannya waktu pada Tahun 2014 Pemerintah menyelenggarakan Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai Jaminan Sosial bagi masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, pemerintah mengganti nama Askes yang dikelola oleh PT Askes Indonesi (Persero) sebagai pihak yang mengelola mengenai asuransi kesehatan menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kesehatan, dan mengubah Jamsostek yang di kelola oleh PT Jamsostek (persero) sebagai pihak yang mengelola asuransi ketenagakerjaan menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 Program yakni Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JK). Sementara Program Jaminan Kesehatan diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan mulai 1 Januari 2014.

Undang-Undang tersebut, Pemberi Kerja wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan secara bertahap menurut ketentuan perundang-undangan. Pemberi Kerja (Perusahaan)

²⁶*Ibid.*, halaman 224.

dalam hal ini selain mendaftarkan juga menarik iuran dari Pekerja dan membayarkan berdasarkan pembagian kewajiban antara Pemberi Kerja dan Pekerja.

Risiko sosial terhadap pekerja baik itu kecelakaan kerja, kematian, hari tua, maupun pensiun maka pihak dari BPJS Ketenagakerjaan akan memberikan manfaat kepada peserta dalam bentuk pelayanan maupun uang tunai. Manfaat pelayanan yang dimaksud adalah apabila terjadi kecelakaan kerja, maka pekerja dapat langsung dibawa ke fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan baik klinik maupun rumah sakit (*trauma center*) tanpa mengeluarkan biaya dengan menunjukkan kartu BPJS Ketenagakerjaan apabila pemberi kerja (perusahaan) tertib membayarkan iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Tersedia atau tidak nya fasilitas kesehatan yang bekerja sama, maka pekerja tetap mendapatkan manfaat JKK tersebut dengan sistem *reimbursemen* (klaim pengganti biaya) untuk biaya pengobatan yang dikeluarkan oleh pemegang kartu BPJS. Sedangkan manfaat uang tunai akan didapatkan oleh pekerja maupun ahli warisnya apabila terjadi risiko meninggal dan hari tua/pensiun. Perbedaan antara Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun terletak pada manfaat yang akan diterima oleh pekerja dan /atau ahli warisnya.

Manfaat Jaminan Hari Tua diterima sekaligus ketika pekerja memenuhi ketentuan pengambilan yakni usia pensiun (56), meninggal dunia, cacat total tetap, atau berhenti bekerja dan tidak bekerja lagi, sementara untuk manfaat Jaminan Pensiun akan diterima secara berkala setiap bulan kepada Pekerja

dan/atau ahli warisnya apabila pekerja memasuki usia pensiun (56) dengan minimal iuran 15 Tahun, meninggal dunia (dengan iuran minimal dibayar 12 bulan), atau cacat total tetap (iuran minimal 1 bulan). Apabila ketiga syarat tersebut belum terpenuhi, maka pekerja dan/atau ahli warisnya akan mendapatkan manfaat dari BPJS berupa akumulasi iuran ditambah dengan pengembangannya.

B. Tinjauan Umum Tentang Pekerja Wanita

1. Pengertian Pekerja

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, pengertian pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah/ imbalan dalam bentuk lain. Dalam hal ini pekerja wanita memiliki pengertian yang sama dengan pekerja pada umumnya. Hanya saja pekerja wanita mendapatkan perlakuan yang berbeda dengan pekerja laki-laki. Pengertian pekerja atau tenaga kerja ialah menurut Pasal 1 angka (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Perkembangan dalam hukum perburuhan di Indonesia, istilah pekerja adalah upaya yang dilakukan untuk mengganti istilah buruh, 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.²⁷

Berangkat dari sejarah penyebutan istilah buruh seperti tersebut diatas, menurut penulis istilah buruh kurang sesuai dengan perkembangan saat ini, buruh sekarang ini tidak lagi sama dengan buruh masa lalu yang hanya bekerja pada sektor nonformal seperti menjadi kuli, tukang dan sejenisnya, tetapi juga juga sektor formal seperti Bank, Hotel dan perusahaan swasta lainnya. Karena itu lebih tepatnya jika menyebutkannya diganti dengan istilah pekerja. Istilah pekerja sesuai dengan penjelasan 2 UUD 1945 yang menyebutkan golongan-golongan adalah badan-badan seperti Koperasi, Serikat Pekerja, dan lain-lain badan kolektif.

Ketika Zaman Orde Baru istilah pekerja khususnya Serikat Pekerja yang banyak diintervensi untuk kepentingan pemerintah, maka kalangan buruh trauma dengan penggunaan istilah tersebut sehingga untuk mengakomodir kepentingan buruh dan pemerintah, maka kedua istilah tersebut disandingkan.²⁸ Dalam RUU Ketenagakerjaan (sekarang diganti menjadi UU Nomor 13 Tahun 2003) hanya menggunakan istilah pekerja saja, namun agar selaras dengan undang-undang yang lahir sebelumnya yakni Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 yang menggunakan istilah tersebut diakomodir.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum

²⁷Lalu Husni. 2014.*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, edisi revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. halaman 46.

²⁸*Ibid.*

namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Penegasan imbalan dalam bentuk lain ini perlu karena upah selama ini diidentikkan dengan uang, padahal ada pula buruh pekerja menerima imbalan dalam bentuk barang.²⁹

Untuk kepentingan santunan jaminan kecelakaan kerja dalam perlindungan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, pengertian “pekerja” diperluas (penafsiran ekstensif) yakni termasuk: 1. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak, 2. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan, 3. Narapidana yang dipekerjakan di dalam perusahaan.³⁰

Hubungan kerja adalah suatu hubungan hukum yang dilakukan oleh minimal dua subjek hukum mengenai suatu pekerja. Subjek hukum yang melakukan hubungan kerja adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Hubungan kerja merupakan inti dari hubungan industrial.

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah dan perintah.

²⁹ *Ibid.*, halaman. 47

³⁰ *Ibid.*

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:³¹

1. Adanya pekerjaan (*arbeid*),
2. Dibawah perintah / *gezag ver houding* (maksudnya buruh melalukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi),
3. Adanya upah tertentu/*loon*,
4. Dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pensiun atau berdasarkan waktu tertentu).

Unsur yang pertama adalah adanya pekerjaan (*arbeid*), yaitu pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara buruh dan majikan, asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.³²

Unsur kedua, yaitu dibawah perintah (*gezag ver houding*), didalam hubungan kerja kedudukan majikan adalah pemberi kerja, sehingga ia berhak dan sekaligus berkewajiban untuk memberikan perintah-perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Kedudukan buruh sebagai pihak yang menerima perintah untuk melaksanakan pekerjaan, hubungan antara buruh dan majikan adalah hubungan yang dilakukan antara atasan dan bawahan, sehingga bersifat *subordinasi* (hubungan yang bersifat vertikal, yaitu atas dan bawah).³³

Unsur ketiga adalah adanya upah (*loon*) tertentu yang menjadi imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh buruh. Penegertian upah berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah hak

³¹ Asri Wijayanti. *Op.Cit.*, halaman 36

³² *Loc.Cit.*

³³ *Op.Cit.*, halaman 37

pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan /atau jasa yang telah atau dilakukan.³⁴

Unsur yang keempat adalah waktu (*tijd*), artinya buruh bekerja untuk waktu yang ditentukan atau untuk waktu yang tidak tertentu atau selamalamannya. Waktu kerja pekerja dalam satu minggu adalah 40 jam/minggu. Untuk 6 hari kerja perminggu seharusnya bekerja 7 jam dalam lima hari dan 5 jam dalam 1 hari. Adapun untuk 5 hari kerja perminggu bekerja selama 8 jam sehari. Apabila kebutuhan proses produksi menghendaki adanya lembur, hanya diperbolehkan lembur maksimal 3 jam perhari atau 14 jam perminggu. Kenyataannya lembur yang terjadi didalam partik melebihi batas maksimal tersebut.³⁵

Selama bekerja, setiap 4 jam pekerja bekerja, harus diberikan istirahat selama setengah jam. Dalam satu minggu harus ada istirahat minimal 1 hari kerja. Dalam satu tahun pekerja harus diberikan istirahat 12 hari kerja/tahun. Apabila pekerja telah bekerja selama 6 tahun maka wajib diberikan istirahat/cuti besar selama satu bulan dengan menerima upah penuh. Berdasarkan ketentuan Pasal 50 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.³⁶

³⁴ *Loc.Cit.*

³⁵ *Loc.Cit.*

³⁶ *Loc.Cit.*

2. Subjek Hukum dalam Hubungan Kerja

Sumber hukum dalam hubungan kerja pada dasarnya adalah pengusaha/pemberi kerja dengan pekerja/buruh. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 membedakan pengertian pengusaha, perusahaan dan pemberi kerja. Subjek kerja yang terkait dalam perjanjian kerja pada dasarnya adalah buruh dan majikan. Subjek hukum mengalami perluasan, yaitu dapat meliputi perkumpulan majikan, gabungan perkumpulan majikan atau APINDO untuk perluasan majikan.³⁷

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Adapun pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

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

Batasan pengusaha berbeda dengan pemberi kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, pemberi kerja

³⁷*Ibid.*, halaman 38.

adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun perusahaan berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:

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

3. Objek Hukum dalam Hubungan Kerja

Objek hukum dalam hubungan kerja adalah pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Dengan kata lain tenaga yang melekat pada diri pekerja merupakan objek hukum dalam hubungan bekerja.³⁸

Objek hukum dalam perjanjian kerja, yaitu hak dan kewajiban masing-masing pihak secara timbal balik yang meliputi syarat-syarat kerja atau hal lain akibat adanya hubungan kerja. Syarat-syarat kerja selalu berkaitan dengan upaya peningkatan produktivitas bagi majikan dan upaya peningkatan kesejahteraan oleh buruh. Antara kepentingan pengusaha dengan kepentingan pekerja pada hakikatnya adalah bertentangan.³⁹

³⁸ *Ibid.*, halaman 40

³⁹ *Ibid.*

Objek hukum dalam hubungan kerja tertuang didalam perjanjian kerja peraturan perusahaan dan kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama. Kedudukan perjanjian kerja adalah dibawah peraturan perusahaan, sehingga apabila ada ketentuan dalam perjanjian kerja yang bertentangan dengan peraturan perusahaan maka yang berlaku adalah peraturan perusahaan.⁴⁰

Setiap perusahaan harus memiliki serikat pekerja, maka antara serikat pekerja dan majikan dan majikan dapat membuat Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dahulu disebut dengan Kesepakatan Kerja Bersama (KKB). Ketentuan PKB/KKB memuat syarat-syarat kerja yang mencerminkan hak dan kewajiban majikan dan buruh. Pembuatan KKB dapat dilakukan oleh serikat pekerja dan majikan diluar jam kerja atau diatur sedemikian rupa dibuat diluar kota dengan waktu khusus. Perjanjian kerja merupakan dasar dari terbentuknya hubungan kerja. Perjanjian kerja adalah sah apabila memenuhi syarat sahnya perjanjian dan asas-asas hukum perikatan.⁴¹

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Perjanjian kerja adalah perjanjian anatar pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Subjek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subjek hukum dalam hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja. Atas tenaga yang dikeluarkan oleh pekerja/buruh maka ia akan mendapatkan upah.

⁴⁰ *Ibid.*

⁴¹ *Ibid.*

Hubungan kerja dilakukan oleh pekerja/buruh dalam rangka untuk mendapatkan upah. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/jasa yang telah atau akan dilakukan.

Syarat-syarat perjanjian kerja pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu syarat materil dan syarat formil. Syarat materil diatur dalam Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, sedangkan syarat formil diatur dalam Pasal 54 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.

Syarat-syarat perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, dibuat atas dasar: a. Kesepakatan kedua belah pihak, b. Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum, c. Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, d. Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perjanjian kerja yang dibuat itu bertentangan dengan ketentuan huruf a dan b maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu dapat dibatalkan. Apabila bertentangan dengan ketentuan huruf c dan d maka akibat hukumnya perjanjian kerja itu adalah batal demi hukum.

Kajian lebih jauh lagi sebenarnya ketentuan Pasal 52 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 itu mengadopsi ketentuan Pasal 1320 BW. Perjanjian kerja

adalah salah satu bentuk perjanjian, sehingga harus memenuhi ketentuan syarat sahnya perjanjian berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW. Berdasarkan ketentuan Pasal 1320 BW suatu perjanjian dikatakan sah apabila memenuhi unsur-unsur: 1. Adanya sepakat, 2. Kecakapan berbuat hukum, 3. Hal tertentu, 4. Causa yang dibenarkan.

Sepakat yang dimaksud adanya kesepakatan anatar pihak-pihak yang melakukan perjanjian. Didalam hubungan kerja yang dijadikan dasar adalah perjanjian kerja, maka pihak-pihaknya adalah pekerja/buruh dan majikan. Kesepakatan yang terjadi antara buruh dan majikan secara yuridis haruslah bebas. Dalam arti tidak terdapat cacat kehendak yang meliputi adanya *dwang, dwaling*, dan *bedrog* (penipuan, paksaan, dan kekhilafan). Kenyataannya dalam hubungan kerja buruh terutama yang *unskilllabour* tidak secara mutlak menentukan kehendaknya. Hal ini terjadi karena buruh hanya mempunyai tenaga yang melekat pada dirinya untuk kompensasi didalam melakukan hubungan kerja.⁴²

Buruh tidak mempunyai kebebasan untuk memilih pekerjaan yang sesuai dengan kehendaknya apabila ia tidak mempunyai skills yang memadai. Terjadinya sepakat tidak diterangkan didalam BW Hofmann menyatakan perlu pernyataan kehendak (*wisverklaring*) dari kedua belah pihak. Kehendak dinyatakan cacat apabila terdapat kekhilafan, paksaan, dan penipuan pada saat terjadinya sepakat.⁴³

Syarat kedua dari sahnya perjanjian adalah adanya kecakapan bertindak. Hukum perburuhan membagi usia kerja dari tenaga kerja menjadi anak-anak (14 tahun ke bawah), orang muda (14-18 tahun), dan orang dewasa (18 tahun ke atas).

⁴²*Ibid.*, halaman 43

⁴³*Ibid.*

Untuk orang muda dan anak-anak dapat atau boleh bekerja asalkan tidak di tempat yang dapat membahayakan jiwanya. Kenyataannya karena alasan ekonomi, banyak anak-anak dan orang muda yang bekerja dan mungkin tempat kerjanya dapat membahayakan jiwannya.⁴⁴

Ketentuan Pasal 1320 ayat (2) BW, yaitu adanya kecakapan untuk membuat perikatan. Orang yang membuat suatu perjanjian harus cakap menurut hukum. Pada dasarnya setiap orang yang sudah dewasa atau akil balig dan sehat pikirannya adalah cakap menurut hukum.⁴⁵ *Onbekwaamheid* dapat dianggap sebagai suatu cacat kehendak (*wils-gebrek*), tetapi dasarnya bukan suatu keadaan yang abnormal seperti paksaan, kesesatan dan penipuan (*dwang, dwaling, bedrog*), akan tetapi berdasarkan undang-undang sendiri yang karena beberapa hal tidak memberikan kekuatan yang normal kepada kehendak beberapa orang tertentu.⁴⁶

Syarat ketiga adalah adanya hal tertentu, maksudnya semua orang bebas melakukan hubungan kerja asalkan objek pekerjaannya jelas ada, yaitu melakukan pekerjaan. Syarat keempat adalah adanya causa yang di perbolehkan. Subekti menyebutnya sebagai sebab yang halal. Soetoyo menyebutnya sebagai causa yang diperbolehkan dengan alasan istilah halal lebih mengarah kepada agama. Causa yang diperbolehkan menunjuk pada objek hubungan kerja boleh melakukan pekerjaan apa saja. Asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, kesusilaan, dan ketertiban umum.⁴⁷

⁴⁴ *Ibid.*

⁴⁵ *Ibid.*, halaman 44.

⁴⁶ *Ibid.*

⁴⁷ *Ibid.*, halaman 45.

Keempat syarat tersebut bersifat kumulatif, artinya harus dipenuhi semuanya baru dapat dikatakan bahwa perjanjian tersebut sah. Syarat kemampuan, kecakapan dan kemauan. Kedua belah pihak bebas dalam membuat perjanjian pada hukum perdata disebut syarat subjektif karena menyangkut mengenai orang yang membuat perjanjian, sedangkan syarat adanya pekerjaan yang diperjanjikan dan hal itu harus halal disebut syarat objektif karena menyangkut objek perjanjian.⁴⁸

Kalau syarat objektif tidak dipenuhi oleh syarat subjektif, maka akibat dari perjanjian tersebut dapat dibatalkan, pihak-pihak yang tidak memberikan persetujuan secara tidak bebas, demikian juga orang tua/wali atau pengampun bagi orang yang tidak cakap membuat perjanjian dapat meminta pembatalan perjanjian itu kepada hakim. Dengan demikian perjanjian tersebut mempunyai ketentuan hukum belum dibatalkan oleh hakim.⁴⁹

Perkembangan dan kondisi bagi para pembuat perjanjian, khususnya perjanjian kerja, sudah menjadi pandangan umum dari zaman ke zaman. Bahwa orang yang melakukan pekerjaan, terutama pekerjaan yang dilakukan dibawah perintah orang lain dan hasilnya untuk orang lain pula. Pihak ini adalah pihak yang lebih rendah jika dibandingkan dengan pihak lainnya.⁵⁰

⁴⁸ *Ibid.*

⁴⁹ *Ibid.*

⁵⁰ Djumandi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada. halaman 45

C. Tinjauan Umum Tentang Dinas Ketenagakerjaan

1. Pengertian Dinas Ketenagakerjaan

Dinas Ketenagakerjaan adalah bagian dari kantor pemerintahan yang mengurus mengenai pekerjaan tertentu yang lingkup dan pertanggung jawabannya kepada gubernur atau bupati. Dinas ketenagakerjaan juga mempunyai tugas pokok sebagai berikut:

- a. Dinas Sosial dan Tenaga Kerja adalah unsur pelaksana Pemerintah Kota Medan dalam bidang ketenagakerjaan yang dipimpin oleh seorang kepala dinas yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Daerah melalui Sekertaris Daerah.
- b. Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan rumah tangga daerah dalam bidang Ketenagakerjaan dan melaksanakan tugas pembantuan sesuai dengan bidang tugasnya.⁵¹

2. Fungsi Dinas Sosial dan Tenaga Kerja

- a. Merumuskan dan ikut melaksanakan kebijakan teknis dibidang ketenagakerjaan.
- b. Menyelenggarakan dan serta mengawasi kegiatan dibidang hubungan industrial, perlindungan pekerja dan jaminan sosial pekerja.
- c. Menyelenggarakan dan mengawasi bidang keselamatan kerja, kesehatan kerja, higiene perusahaan dan lingkungan kerja.
- d. Memberikan rekomendasi tenaga kerja asing bagi keperluan imigrasi dan pemberian perizinan dibidang ketenagakerjaan.

⁵¹Admin.Pengertian Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, melalui www.pemkomedan.go.id/hal-dinas-sosial-dan-tenaga-kerja.html. diakses Kamis, 15 Februari 2018, Pukul 15.00 wib.

- e. Melaksanakan seluruh kewenangan yang ada sesuai dengan bidang tugasnya.
- f. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Kepala Daerah.

3. Visi dan Misi Dinas Ketenagakerjaan

Visi Dinas Ketenagakerjaan adalah memperluas kesempatan kerja sektoral dan regional dengan memperhatikan pendapatan yang layak, mengembakan ketenagakerjaan secara menyeluruh dan terpadu yang diarahkan pada peningkatan kompetensi dan kemandirian tenaga kerja, menjamin kesejahteraan, perlindungan kebebasan berserikat, upaya perluasan kesempatan kerja. Selain dilaksanakan melalui pertumbuhan ekonomi juga dilaksanakan dengan meningkatkan kualitas penempatan tenaga kerja keluar negeri dengan memperhatikan kompetensi perlindungan dan mencegah timbulnya eksploitasi.⁵²

Misi Dinas Ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:

- a. Pembangunan sistem informasi dan perencanaan tenaga kerja.
- b. Pembinaan kompetensi tenaga kerja melalui pembinaan pelatihan dan pengembangan produktifitas tenaga kerja.
- c. Pembinaan penempatan tenaga kerja untuk perluasan kesempatan kerja sektoral, regional didalam dan luar negeri dengan memperhatikan pendapatan yang layak.
- d. Pembinaan hubungan industrial dan perlindungan, pengawasan serta meningkatkan kesejahteraan pekerja.⁵³

⁵²*Ibid.*

⁵³*Ibid.*

BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Penerapan Jaminan Sosial bagi Pekerja Wanita Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

1. Perlindungan Tenaga Kerja

Penerapan Jaminan Sosial bagi Pekerja wanita adalah sesuatu yang diwajibkan oleh undang-undang yang artinya setiap pemberi kerja harus dan wajib untuk melakukannya. Menurut peraturan perundang-undangan, setiap perusahaan yang mempekerjakan 10 orang atau lebih dan membayar gaji paling sedikit 1 juta rupiah maka wajib mengikutkan pekerja pada jaminan sosial tenaga kerja. Secara jelas dan tegas mengenai pengaturan jaminan sosial bagi pekerja wanita dapat kita lihat pada Pasal 76 Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2003 tentang perempuan yang berbunyi :

Pertama. Pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun dilarang dipekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Kedua. Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00. Ketiga. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 07.00 wajib: a, memberikan makanan dan minuman bergizi; dan b. menjaga kesusilaan dan keamanan selama di tempat kerja. Keempat. Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang bekerja antara pukul 23.00 sampai dengan pukul 05.00. Kelima. Ketentuan

sebagaimana dimaksud dalam ayat (3) dan ayat (4) diatur dengan Keputusan Menteri.

Pasal di atas menjelaskan hak-hak yang harus dan wajib didapatkan oleh pekerja wanita, mengingat pekerja wanita rentan akan kejahatan yang akan terjadi ditempat nya bekerja. Tapi masih banyak perusahaan yang tidak melaksanakan undang-undang tersebut. Sehingga hal ini lah yang penulis angkat dan bahas, mengingat banyak hak dan kebutuhan wanita yang belum terpenuhi. Jika dilihat mengenai penerapan pelaksanaanya jaminan sosial bagi pekerja wanita sudah sangat bagus, dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang mengatur mengenai perlindungan pekerja wanita. Dan dilain sisi dengan dikeluarkannya undang-undang pendukung terhadap Jaminan Sosial Tenaga kerja seperti:

1. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
2. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia (PERMEN) Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi.
3. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
4. Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2013 tentang Bentuk dan Isi Laporan Pengelolaan Program Jaminan Sosial.

5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia.

Mengenai penerapan pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja wanita sudah sangat baik, mengingat sudah banyak undang-undang yang mengatur mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Tapi kembali kepada pengusaha yang tidak mengikuti peraturan perundang-undangan yang sudah ada.

Penulisan di berbagai bidang ketenagakerjaan sering kali dijumpai adagium yang berbunyi “pekerja adalah tulang punggung perusahaan”. Adagium ini tampak biasa saja, sepertinya tidak mempunyai makna, akan tetapi kalau dikaji lebih jauh akan terlihat kebenarannya. Pekerja dikatakan sebagai tulang punggung karena memang dia mempunyai peranan yang penting. Tanpa adanya pekerja perusahaan tersebut tidak akan bisa jalan, dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan.⁵⁴

Menyadari akan pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah, dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin sehingga kewaspadaan dalam melakukan dan menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin.⁵⁵

Mempekerjakan perempuan diperusahaan tidaklah semudah yang dibayangkan. Gunawi Kartasapoetra mengatakan masih ada beberapa hal yang harus diperhatikan, mengingat hal-hal sebagai berikut:

⁵⁴ Ida Hanifah Lubis. *Op.Cit.*, halaman 123

⁵⁵ *Op.Cit.*

- a. Para wanita bertenaga lemah, halus, tetapi tekun.
- b. Norma-norma susila harus diutamakan agar tenaga kerja wanita tidak terpengaruh oleh perbuatan negatif dari tenaga kerja lawan jenisnya, terutama kalau dipekerjakan pada malam hari.
- c. Para tenaga kerja wanita itu umumnya mengerjakan pekerjaan-pekerjaan halus yang sesuai dengan kehalusan sifatnya dan tenaganya.
- d. Para tenaga kerja itu ada yang masih gadis, ada pula yang sudah bersuami atau berkeluarga yang dengan sendirinya mempunyai beban-beban rumah tangga yang harus dilaksanakan pula.⁵⁶

Ada kalanya badan wanita itu lemah yaitu pada saat harus memenuhi kewajiban alam, misalnya pada saat hamil, melahirkan/gugur kandungan, dan bagi beberapa wanita juga pada waktu haid. Kebijakan yang diambil pemerintah untuk mengubah PT Jamsostek menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan telah dilakukan beberapa tahun yang lalu. Hal ini dilakukan sesuai dengan lahirnya Peraturan Perundang-undangan Nomor 24 Tahun 2011 mengenai Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial di Indonesia telah membawa dampak terhadap para pekerja yang ada.

Program BPJS menjamin para pekerja mendapatkan perlindungan yang seharusnya, dengan beberapa program yang ada seperti Program Jaminan Hari Tua, Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Program Jaminan Kematian, Program jaminan Pensiun yang dapat dinikmati oleh para pekerja.

⁵⁶ *Op. Cit.*, halaman 130.

Defenisi Asuransi menurut Pasal 246 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD), tentang asuransi atau pertanggungan seumurnya. Asuransi atau pertanggungan adalah suatu perjanjian dimana seorang penanggung mengikatkan diri kepada seorang tertanggung dengan menerima suatu premi, untuk memberikan penggantian kepadanya karena suatu kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, yang mungkin akan dideritanya karena suatu peristiwa yang tak tentu.

Asuransi dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1992 tentang usaha perasuransian adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih, dimana pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung dengan menerima premi asuransi, untuk memberikan penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan atau tanggung jawab hukum pihak ketiga yang mungkin akan diderita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau memberikan suatu pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggungkan. Badan yang menyalurkan risiko disebut “tertanggung”, dan badan yang menerima risiko disebut “penanggung”.

Perjanjian antara kedua badan ini disebut kebijakan sedangkan biaya yang dibayar tertanggung kepada penanggung untuk risiko yang ditanggung disebut premi. Premi biasanya ditentukan oleh penanggung, untuk dana yang bisa di

klaim pada masa depan ialah biaya administratif dan keuntungan. Dalam asuransi ada 6 macam prinsip dasar yang harus dipenuhi, yaitu :⁵⁷

- a. *Insurable Interest* ialah hak untuk mengasuransikan, yang timbul dari suatu hubungan keuangan, antara tertanggung dengan yang diasuransikan dan diakui secara hukum.
- b. *Utmost Good Faith* ialah suatu tindakan untuk mengungkapkan secara akurat dan lengkap, semua fakta yang material (*material fact*) mengenai sesuatu yang akan diasuransikan baik diminta maupun tidak. Artinya adalah si penanggung harus dengan jujur menerangkan dengan jelas segala sesuatu tentang luasnya syarat/kondisi dari asuransi dan si tertanggung juga harus memberikan keterangan yang jelas dan benar atas objek atau kepentingan yang dipertanggungjawabkan.
- c. *Proximate Cause* ialah suatu penyebab aktif, efisien yang menimbulkan rangkaian kejadian yang menimbulkan suatu akibat tanpa adanya intervensi suatu yang mulai dan secara aktif dari sumber yang baru dan independen.
- d. *Indemnity* ialah suatu mekanisme dimana penanggung menyediakan kompensasi finansial yang dalam upayanya menempatkan tertanggung dalam posisi keuangan yang ia miliki sesaat sebelum terjadinya kerugian (KUHD pasal 252,253 dan dipertegas dalam pasal 278).
- e. *Subrogation* ialah pengalihan hak tuntutan dari tertanggung kepada penanggung setelah klaim dibayar.

⁵⁷Admin. 6 Prinsip Asuransi. Melalui www.car.co.id/6-prinsip-asuransi. di akses Senin, 02 April 2018, Pukul 16.30 wib.

- f. *Contribution* ialah hak penanggung untuk mengajak penanggung lainnya yang sama-sama menanggung, tetapi tidak harus sama kewajibannya terhadap tertanggung untuk ikut memberikan *indemnity*.

Mengingat pentingnya peranan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dalam menyelenggarakan program jaminan sosial dengan cakupan seluruh penduduk Indonesia, maka Undang-Undang BPJS memberikan batasan fungsi, tugas dan wewenang yang jelas kepada BPJS. Dengan demikian dapat diketahui secara pasti batas-batas tanggung jawab dan sekaligus dapat dijadikan sarana untuk mengukur kinerja BPJS secara transparan.⁵⁸

2. Visi dan Misi BPJS

Visi BPJS Kesehatan paling lambat 1 Januari 2019, seluruh penduduk Indonesia memiliki Jaminan Kesehatan Nasional untuk memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatannya yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan yang handal, unggul dan terpercaya.

Misi BPJS Kesehatan ialah:⁵⁹

- a. Membangun kemitraan strategis dengan berabagi lembaga dan mendorong partisipasi masyarakat dalam perluasan kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).

⁵⁸Admin. “peraturan tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan”, melalui www.wikipedia.org/wiki/BPJS_KetenagakerjaanPeraturan, diakses Selasa, 27 Februari 2018, Pukul 02.40 wib.

⁵⁹*Ibid.*

- b. Menjalankan dan memantapkan sistem jaminan pelayanan kesehatan yang efektif, efisien dan bermutu kepada peserta melalui kemitraan yang optimal dengan fasilitas kesehatan.
- c. Mengoptimalkan pengelolaan dana program jaminan sosial dan dana BPJS kesehatan secara efektif, efisien, transparan, dan akuntabel untuk mendukung kesinambungan program.
- d. Membangun BPJS kesehatan yang efektif berlandaskan prinsip-prinsip tata kelola organisasi yang baik dan meningkatkan kompetensi pegawai untuk mencapai kinerja unggul.
- e. Mengimplementasikan dan mengembangkan sistem perencanaan dan evaluasi, kajian, manajemen mutu dan manajemen risiko atas seluruh oprasionalisasi BPJS Kesehatan.
- f. Mengembangkan dan memantapkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mendukung oprasionalisasi BPJS Kesehatan.

3. Fungsi BPJS

Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor. 24 Tahun 2011 disebutkan fungsi BPJS adalah:

- a. Berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
- b. Berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

4. Tugas BPJS

Melaksanakan fungsi sebagaimana tersebut diatas BPJS bertugas untuk:

60

- a. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta.
- b. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi.
- c. Menerima bantuan iuran dari Pemerintah.
- d. Mengelola dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta.
- e. Mengumpulkan dan mengelola data peserta Program Jaminan Sosial.
- f. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan Program Jaminan Sosial.
- g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan Program jaminan Sosial kepada peserta dan masyarakat.

Tugas BPJS meliputi pendaftaran kepesertaan dan pengelolaan data kepesertaan, pemungutan, pengumpulan iuran termasuk menerima bantuan iuran dari pemerintah. Pengelolaan dana Jaminan Sosial, pembayaran manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan dan tugas penyampaian dalam rangka sosialisasi Program Jaminan Sosial dan Keterbukaan Informasi.

5. Wewenang BPJS

Melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud diatas BPJS berwenang dalam:⁶¹

- a. Menagih pembayaran Iuran.

⁶⁰*Ibid.*

⁶¹*Ibid.*

- b. Menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek *likuiditas*, *solvabilitas*, kehati-hatian, keamanan dan hasil yang memadai.
- c. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas dasar kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional.
- d. Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standart tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- e. Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan.
- f. Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya.
- g. Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- h. Melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan Program Jaminan Sosial.

Kewenangan menagih pembayaran Iuran dalam arti meminta pembayaran dalam hal terjadi penunggakan, kemacetan, atau kekurangan pembayaran. Kewenangan melakukan pengawasan dan kewenangan mengenakan sanksi administrative yang diberikan kepada BPJS memperkuat kedudukan BPJS sebagai badan hukum publik. Sedangkan Program Jaminan Kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan

untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.

6. Prinsip BPJS

Prinsip dasar BPJS adalah sesuai dengan apa yang dirumuskan oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 4 yaitu:⁶²

- a. Prinsip kegotongroyongan adalah prinsip kebersamaan antara peserta dalam menanggung beban biaya Jaminan Sosial, yang diwujudkan dengan kewajiban setiap peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat gaji, upah, atau penghasilannya.
- b. Prinsip nirlaba adalah prinsip pengelolaan usaha yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta.
- c. Prinsip keterbukaan adalah prinsip mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta.
- d. Prinsip kehati-hatian adalah prinsip pengelolaan dana secara cermat, teliti, aman, dan tertib.
- e. Prinsip akuntabilitas adalah yang prinsip pelaksanaan programnya dan pengelolaan dana keuangan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
- f. Prinsip portabilitas adalah prinsip memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.

⁶²*Ibid.*

- g. Prinsip kepesertaan bersifat wajib adalah prinsip yang mengharuskan seluruh penduduk menjadi peserta Jaminan Sosial, yang dilaksanakan secara bertahap.
- h. Prinsip dana amanat adalah bahwa dana iuran dan hasil pengembangannya merupakan dana titipan dari peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan peserta Jaminan Sosial.
- i. Hasil pengelolaan dana jaminan kesehatan dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.

7. Tujuan dan Manfaat BPJS

Tujuan serta manfaat dari jaminan kesehatan bagi masyarakat adalah sebagai berikut:⁶³

- a. Memberi kemudahan akses pelayanan kesehatan kepada peserta di seluruh jaringan fasilitas jaminan kesehatan masyarakat.
- b. Mendorong peningkatan pelayanan kesehatan yang standart bagi peserta, tidak berlebihan sehingga nantinya terkendali mutu dan biaya pelayanan kesehatan.
- c. Terselenggaranya pengelolaan keuangan yang transparan dan akuntabel.

8. Kepesertaan BPJS

- a. Peserta PBI jaminan kesehatan terdiri atas orang yang tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu.
- b. Peserta bukan PBI adalah peserta yang tidak tergolong fakir miskin dan bukan orang tidak mampu, terdiri:⁶⁴

- 1) Pekerja penerima upah dan anggota keluarganya, yaitu :
- 2) Anggota TNI dan POLRI.

⁶³*Ibid.*

⁶⁴*Ibid.*

- 3) Pegawai Negeri Sipil.
- 4) Pejabat Negara.
- 5) Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri.
- 6) Pegawai swasta.
- 7) Pegawai yang tidak termasuk salah satu diatas yang menerima upah.
- 8) Pegawai bukan penerima upah dan anggota keluarganya yaitu
- 9) Pekerja diluar hubungan kerja atau pekerja mandiri.
- 10) Pekerja yang tidak termasuk point pertama yang bukan penerima upah.
- 11) Warga negara asing yang bekerja dan tinggal di Indonesia paling singkat 6 bulan.

Penerima Pensiun terdiri atas:

- a) PNS yang berhenti dengan hak pensiun.
- b) Anggota TNI dan POLRI yang berhenti dengan hak pensiun.
- c) Pejabat negara yang berhenti dengan hak pensiun.
- d) Penerima pensiun saelain point di atas.
- e) Janda, duda atau yatim piatu dari penerima pensiun sebagaimana dimaksud pada point diatas yang mendapat hak pensiun.
- f) Anggota keluarga bagi keluarga bagi pekerja penerima upah meliputi:
- g) Istri atau suami yang sah dari peserta.
- h) Anak kandung, anak tiri dan/atau anak angkat yang sah dari peserta dengan kriteria :
- i) Anak yang tidak atau belum pernah menikah atau tidak mempunyai penghasilan sendiri.

- j) Belum berusia 21 tahun atau belum berusia 25 tahun bagi yang masih melanjutkan pendidikan formal.

9. Prosedur Pendaftaran Peserta BPJS

- a. Pemerintah mendaftarkan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai Peserta kepada BPJS Kesehatan.
- b. Pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya atau pekerja dapat mendaftarkan diri sebagai Peserta kepada BPJS Kesehatan,
- c. Bukan pekerja dan peserta lainnya wajib mendaftarkan diri dan keluarganya sebagai Peserta kepada BPJS Kesehatan.⁶⁵

10. Hak dan Kewajiban Peserta BPJS

Setiap peserta yang telah terdaftar pada BPJS Kesehatan berhak untuk :

- a. Mendapatkan kartu identitas peserta.
- b. Mendapatkan pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Kesehatan.
- a. Peserta yang telah terdaftar pada BPJS Kesehatan berkewajiban untuk:
- c. Membayar Iuran.
- d. Melaporkan data kepesertaannya kepada BPJS kesehatan dengan menunjukkan identitas peserta pada saat pindah domisili atau pindah kerja.⁶⁶

11. Masa Berlaku Peserta BPJS

- a. Kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional berlaku selama yang bersangkutan membayar Iuran sesuai dengan kelompok peserta.

⁶⁵*Ibid.*

⁶⁶*Ibid.*

- b. Status kepesertaan akan hilang bila Peserta tidak membayar Iuran atau meninggal dunia.
- c. Ketentuan lebih lanjut terhadap hal tersebut diatas, akan diatur oleh BPJS.⁶⁷

BPJS Ketenagakerjaan memiliki dua jenis keanggotaan yaitu peserta tenaga kerja dan peserta tenaga kerja luar hubungan kerja. Setiap keanggotaan memiliki syarat pekerja sektor formal non mandiri seperti PNS, TNI, atau POLRI, BUMN, BUMD, Swasta, Yayasan, Joint Venture, Veteran, Perintis Kemerdekaan, serta Pensiunan PNS, TNI, atau POLRI. Bagi peserta tenaga kerja, makan pendaftaran pendaftaran yang berbeda.

Peserta tenaga kerja dalam hubungan kerja adalah peserta yang beranggotakan dilakukan oleh pemberi kerja, instansi, atau perusahaan dengan mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Untuk mendaftar sebagai peserta tenaga kerja dalam hubungan kerja, maka pihak pemberi kerja dan tenaga kerja perlu mempersiapkan persyaratan-persyaratan sebagai berikut:⁶⁸

1. Fotokopi atau salinan dan dokumen asli Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP).
2. Fotokopi atau salinan dan dokumen asli NPWP Perusahaan.
3. Fotokopi atau salinan dan dokumen asli Akta Perdagangan Perusahaan.
4. Fotokopi atau salinan Kartu Tanda Penduduk (KTP) masing-masing karyawan.

⁶⁷*Ibid.*

⁶⁸*Ibid.*

5. Fotokopi atau salinan Kartu Keluarga (KK) masing-masing karyawan.
6. Pas foto berwarna karyawan dengan ukuran 2x3 sebanyak 1 lembar.

Dengan penjelasan diatas maka mengenai peraturan penerapan Jaminan Sosial bagi Pekerja Wanita menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sangat lah jelas, dan menjamin setiap pekerja dengan sebaik-baiknya. Sehingga memberikan kepastian terhadap para pekerja karena ada aturan-aturan yang jelas dan kuat untuk melindungi hak-hak pekerja, terutama pekerja wanita.

B. Pelaksanaan Jaminan Sosial bagi Pekerja Wanita.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial dan ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara Indonesia, seperti berbagai negara berkembang lainnya. Sebagai makhluk sosial manusia selalu mengalami hal-hal yang tidak terduga.

Manusia di dalam hidupnya selalu menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian inilah yang sering disebut risiko. Risiko terdapat di berbagai bidang, dan bisa digolongkan dalam dua kelompok utama yaitu risiko fundametal dan resiko khusus.⁶⁹ Risiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis,ekonomis, sosial, dan internasional. Sedangkan risiko khusus, sifatnya lebih individual

⁶⁹Zainal Asikin. *Op.,Cit* halaman 98.

karena dirasakan oleh perorangan, seperti risiko terhadap harta benda, terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha.

Menghadapi risiko ini tentu nya diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidaknya akan mencegah atau mengurangi timbulnya risiko itu. Instrumen atau alat ini disebut dengan jaminan sosial.⁷⁰ Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan atau yang disingkat BPJS merupakan program publik yang dibuat oleh negara untuk mencegah dan mengurangi timbulnya risiko terhadap tenaga kerja dan juga keluarganya. BPJS juga sebagai perlindungan bagi tenaga kerja untuk bisa mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.⁷¹

Mekanisme asuransi sosial sendiri ialah istilah yang digunakan untuk merujuk pada tindakan, sistem, atau bisnis dimana perlindungan finansial (ganti rugi secara finansial) untuk jiwa, properti, kesehatan dan lain sebagainya mendapatkan penggantian dari kejadian-kejadian yang tidak dapat diduga yang dapat terjadi seperti kematian, kehilangan, kerusakan atau sakit, dimana melibatkan pembayaran premi secara teratur dalam jangka waktu tertentu sebagai polis yang menjamin perlindungan tersebut.

Tujuan dari dibuatnya sistem ini adalah untuk mengurangi biaya perusahaan apabila timbulnya kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerjanya. Namun patut disayangkan tidak semua perusahaan memahami arti pentingnya

⁷⁰ *Loc., Cit.*

⁷¹ Admin. "pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan". Melalui: https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan#Peraturan_tentang_BPJS_Ketenagakerjaan, diakses Selasa, 27 Februari 2018. Pukul 02.30 wib.

program Jaminan Sosial tersebut. Hal ini di karenakan kurangnya pengetahuan tentang Program Jaminan Sosial ini.

Keselamatan kerja bertujuan agar keselamatan ditempat kerja dapat terwujud, tidak hanya bagi pekerja/ buruh melainkan bagi setiap orang yang berada ditempat tersebut. Prinsip umumnya adalah upaya pencegahan terhadap risiko yang dapat timbul berupa kecelakaan atau peledakan. Apabila risiko tersebut terjadi, maka melalui keselamatan kerja diharapkan risiko tersebut dapat dikendalikan dan dampak yang lebih buruk/luas dapat dihindari atau setidaknya diminimalisir. Prinsip selanjutnya adalah bahwa pengusaha wajib dan harus untuk menerapkan keselamatan kerja di perusahaan untuk mencegah timbulnya risiko, terutama kecelakaan kerja yang menimpa pekerja dengan ancaman hukuman pidana atas pelanggarannya.⁷²

Pelaksanaan berbagai pengaturan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sebagai pihak yang secara ekonomis lebih kuat. Pengusaha dapat dikenai berbagai sanksi, meliputi sanksi pidana atas tindakan-tindakan yang termasuk dalam katagori tindak pidana kejahatan maupun pelanggaran dalam peraturan perundang-undangan perburuhan, sanksi perdata berupa pembayaran ganti kerugian dan pemenuhan hak atau sanksi administratif atas pelanggaran maupun kelalaian dalam pemenuhannya.⁷³

Jaminan sosial tidak selamanya berkaitan dengan bantuan sosial. Karena jaminan sosial tidak selalu gratis, namun kadang juga dibutuhkan partisipasi masyarakat melalui premi. Sedangkan bantuan sosial sifatnya cuma-cuma yang

⁷²Aloysius Uwiyono.2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo. halaman 93.

⁷³*Ibid.*, halaman 94.

dapat diberikan oleh negara maupun pihak swasta. Bantuan sosial sendiri memiliki definisi tindakan yang didasarkan pada solidaritas sosial, pemikiran yang sangat diperlukan mengingat saling kebergantungan antara manusia dalam kehidupan.⁷⁴

Seiring dengan perkembangan dan berjalannya waktu, pada Tahun 2014 Pemerintah menyelenggarakan Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai Jaminan Sosial bagi masyarakat sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, Pemerintah mengganti nama Askes yang dikelola oleh PT Askes Indonesia (Persero) sebagai pihak yang mengelola mengenai asuransi kesehatan menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) kesehatan, dan mengubah Jamsostek yang dikelola oleh PT Jamsostek (Persero) sebagai pihak yang mengelola asuransi ketenagakerjaan menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Ada 4 program dari Jaminan Sosial Tenaga kerja yakni Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JK). Pemberi kerja (perusahaan) dalam hal ini selain mendaftarkan juga menarik iuran dari Pekerja dan membayarkan berdasarkan pembagian kewajiban antara Pemberi Kerja dan Pekerja. Kewajiban masing-masing pihak adalah sebagai berikut. Kewajiban masing-masing pihak adalah sebagai berikut: 1. Pemberi Kerja: a. JKK : 0.24% - 1.74 % (sesuai dengan rate kecelakaan kerja berdasarkan lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan

⁷⁴Triyono dan Soewartoyo. "Kendala Kepesertaan Program Jaminan Sosial Terhadap Pekerja di sektor Informal". Melalui <https://media.neliti.com>, diakses Kamis, 22 Maret 2018 Pukul 15.45.wib

Kematian); b. JK : 0.3% c. JHT : 3.7% d. JP : 2%; 2. Pekerja: a. JHT : 2% b. JP : 1%.

Jaminan kecelakaan kerja bertujuan untuk melindungi pekerja dan keluarganya dari kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemberian santunan kecelakaan kerja meliputi kecelakaan di tempat kerja, kecelakaan menuju ke tempat kerja atau pulang dari tempat kerja, di tempat lain yang berhubungan dengan pekerjaan/dalam rangka tugas kerja, dan sakit di tempat kerja. Jumlah premi yang ditetapkan adalah sebesar 0,24 – 1,74 persen dari upah perbulan. Seluruhnya terdapat lima tingkat premi yang didasarkan pada kelompok jenis usaha yang pengelompokannya diatur dalam PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang “Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja”. Tampaknya pengelompokan ini didasarkan pada persepsi mengenai besarnya resiko kecelakaan kerja untuk setiap jenis usaha.

Jaminan kematian ini diberikan kepada ahli waris tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum mencapai usia 55 tahun, karena setelah mencapai usia tersebut tenaga kerja yang bersangkutan akan mendapat jaminan hari tua. Apabila tenaga kerja tersebut meninggal dunia setelah pensiun (setelah mencapai usia 55 tahun), maka PT Jamsostek tidak lagi terikat pada kewajiban untuk membayar jaminan kematian terhadap ahli waris pekerja tersebut. Iuran jaminan kematian ini 0,3 persen dari upah karyawan sebulan dan dibayar oleh pengusaha.

Besarnya iuran ditetapkan berdasarkan besarnya upah, tetapi besarnya jaminan ditetapkan sama untuk semua pekerja. Menurut Peraturan Pemerintah

Nomor 79 Tahun 1998 ditetapkan bahwa santunan kematian yang diberikan sebesar Rp 2.000.000; sedangkan biaya pemakaman sebesar Rp 400.000.

Jaminan hari tua merupakan program perlindungan bagi pekerja dan keluarganya yang telah mencapai usia tua dan telah berhenti bekerja, juga untuk pekerja yang terkena pemutusan hubungan kerja (PHK). Pada dasarnya JHT merupakan komponen pensiun dasar. Dasar perhitungan jaminan ini ialah besarnya total iuran atau premi yang telah dibayarkan pemberi kerja dan tenaga kerja. Dengan demikian kalau tenaga kerja tersebut membayar premi jaminan hari tuanya sedikit, otomatis dia akan mendapat jaminan hari tua yang sedikit pula, begitu juga sebaliknya.

Besar kecilnya iuran atau premi perbulan ditentukan oleh besar kecilnya upah. Pembiayaan program ini sepenuhnya dibebankan kepada pemberi kerja dan tenaga kerjanya, dengan komposisi iuran lebih besar dibebankan kepada pemberi kerja. Iuran atau premi jaminan hari tua ditentukan sebesar 5,7 persen dari upah yang di terima pekerja, dimana 2 persen dipotong dari gaji tenaga kerja/karyawan dan 3,7 persen merupakan kontribusi pemberi kerja.

Program Jaminan sosial tenaga kerja yang menanggulangi risiko-risiko sekaligus akan menciptakan ketenangan kerja yang akan membantu meningkatkan produktivitas kerja, jaminan sosial tenaga kerja mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi risiko sosial ekonomi. Program jaminan sosial tenaga kerja merupakan perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan keluarganya yang memberikan ganti rugi dalam hal ini jika terjadi kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua.

Hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian hukum berlangsungnya penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagai atau seluruh penghasilan yang hilang.

Jaminan berupa uang, terdiri dari : a. Jaminan kecelakaan kerja (JKK), yaitu santunan berupa uang sebagai pengganti biaya pengangkutan, biaya pemeriksaan, biaya pengobatan dan/atau perawatan, biaya rehabilitasi serta santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan cacat sebagian untuk selamanya atau cacat total selamanya baik fisik maupun mental, santunan kematian sebagai akibat peristiwa berupa kecelakaan kerja, b. Jaminan kematian (JK), yaitu santunan kematian berupa uang tunai dan santunan uang untuk pengganti biaya pemakaman, transportasi dan lain-lain yang berkaitan dengan tata cara pemakaman, c. Jaminan hari tua (JHT), yaitu santunan berupa uang yang dibayarkan secara sekaligus atau berkala atau sebagian dan berkala kepada tenaga kerja, yang disebabkan karena telah mencapai usia pensiun atau cacat total tetap setelah ditetapkan dokter tidak mampu bekerja, d. Jaminan Pensiun (JP), yaitu manfaat yang diterima oleh pekerja/ahli warisnya ketika mereka berhenti bekerja.

Kendati sudah diwajibkan oleh undang-undang masih banyak juga perusahaan yang belum mendaftarkan pekerja nya ke dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja, hal inilah yang menjadi perhatian khusus penulis untuk di menjadi bahasan. Mengenai Pelaksanaan Jaminan Sosial bagi pekerja wanita masih belum dapat terlaksana dengan baik, masih ada perusahaan yang tidak mendaftarkan

pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan, inilah yang menjadi tantangan pihak bagi BPJS Ketenagakerjaan dan pengawas oleh Dinas Ketenagakerjaan.

Direktur Jendral Pembina Pengawasan Ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan (kemnaker) Bapak Sugeng Priyatno mengatakan masih banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya dalam Program BPJS, walaupun tidak menyebutkan berapa jumlah perusahaan yang bandel tersebut. Tapi ia mengatakan BPJS Ketenagakerjaan memiliki keterbatasan sehingga masih banyaknya perusahaan yang bandel. Permasalahan utamanya adalah kurangnya jumlah ketenagakerjaan dibandingkan jumlah perusahaan yang harus diawasi. Sugeng juga mengatakan jumlah pengawasan ketenagakerjaannya hanya 1.600 orang, sementara perusahaan yang diawasi lebih banyak dibandingkan pengawasannya.⁷⁵

Perusahaan dan seluruh pekerja perusahaan baik swasta maupun Badan Usaha Nasional (BUMN) wajib ikut dalam Program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS kesehatan merupakan amanat Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Pada awal 2018 Direktur BPJS Agus Susanto mengatakan bahwa pihaknya mencatat total pekerja yang terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan pada Januari 2018 mencapai 45,12 juta orang dengan peserta aktif 26,36 juta orang.

Capaian ini lebih tinggi dibanding periode yang sama tahun sebelumnya yaitu meningkat sebesar 10,26%. Dari sisi jumlah pemberi kerja aktif juga

⁷⁵Admin. "perusahaan yang tidak mendaftarkan para pekerjanya". Melalui: <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/18185/Banyak-Perusahaan-yang-Tak-Daftar-Karyawan-dalam-Program-BPJS-Ketenagakerjaan>, diakses Selasa, 27 Februari 2018. Pukul 12.11 wib..

mencapai target yang ditetapkan , yaitu sebanyak 495.712 dengan peningkatan sebesar 35,22% dari periode yang sama tahun 2017.⁷⁶ Dari sisi pencapaian iuran, realisasi terhitung bulan Januari 2018 sebesar Rp3,54 Triliun yang juga lebih baik dari tahun lalu sebesar Rp2,91 Triliun atau meningkat 21,65%. Senada dengan capaian lainnya, sektor pengelolaan dana investasi mencapai Rp321 Triliun atau meningkat 24,38% dibanding periode yang sama tahun sebelumnya. “Untuk pembayaran klaim dan jaminan pada tahun 2018 sebesar Rp2,13 Miliar dari 4 program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. "Kami harap kinerja yang sudah dicapai dengan baik ini dapat dipertahankan dan ditingkatkan agar di penghujung 2018 nanti, capaian yang diraih memuaskan,” kata Agus.

Data yang di peroleh dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, ada sekitar 8.222 perusahaan yang sudah terdaftar di dinas ketenagakerjaan, dan hanya ada sekitar 70% dari perusahaan yang terdaftar tersebut yang sudah mendaftarkan para pekerjanya kedalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Itu berarti sudah sebagian besar perusahaan yang sudah menjalankan peraturan pemerintah tentang jaminan sosial, namun masih ada juga perusahaan yang tidak mengikuti peraturan Perundang-undangan dengan tidak mendaftarkan tenaga kerjanya.⁷⁷

Perusahaan tidak jujur dalam pelaporan mengenai berapa jumlah para pekerjanya dan berapa yang sudah di daftarkan dalam Program BPJS tersebut. Hal ini lah yang membuat pelaksanaan dari Jaminan Sosial yang dilakukan oleh BPJS tidak berjalan sebagaimana mestinya. Sehingga pihak Dinas

⁷⁶Neraca. Pekerja yang tidak terdaftar BPJS Ketenagakerjaan di awal 2018. Melalui: <https://economy.okezone.com/read/2018/02/26/320/1865092/45-12-juta-pekerja-terdaftar-bpjs-ketenagakerjaan-di-awal-2018>, diakses Selasa, 27 Februari 2018, Pukul 13.26 wib.

⁷⁷Hasil wawancara dengan Juita Ginting Selaku Kepala Seksi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 15 Februari 2018.

Ketenagakerjaan tidak tau pasti mengenai jumlah dari para pekerja yang ada di setiap perusahaan tersebut.⁷⁸

Kutipan diatas kita dapat mengatakan bahwa pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja sudah berjalan dengan sebagaimana mestinya, walaupun belum semua perusahaan yang mendaftarkan para pekerja nya. Berdasarkan hasil wawancara diketahui bahwa pelaksanaan Jaminan Sosial sudah berjalan sebagai mana mestinya tetapi masih ada perusahaan yang tidak mengikuti peraturan perundang-undangan agar memberikan pekerjanya perlindungan yang di butuhnya.

Menjadi perhatian bagi kita semua agar ikut serta untuk memajukan dan mendukung BPJS, terutama dalam jaminan sosial bagi wanita.⁷⁹ Hal ini menyebabkan kerugian pada keluarga pekerja, ketika seorang pekerja wanita tidak dilindungi haknya sebagai tenaga kerja. Menurut Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, Perlindungan terhadap tenaga kerja perempuan harus di tingkatkan, mengingat tenaga kerja perempuan adalah insan yang lemah yang harus dilindungi. Perusahaan juga harus memberikan perhatian khusus terhadap tenaga kerjanya sebagaimana yang diamanatkan oleh Undang-Undang.⁸⁰

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan belum ada laporan masalah mengenai Jamninan Sosial yang dilaporkan ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, tetapi Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan menghimbau agar Perusahaan menjalankan dan memenuhi amanat Undang-undang dalam perlindungan Jaminan Sosial bagi pekerja perempuan. Dan menghimbau para pekerja yang belum

⁷⁸ *Ibid.*

⁷⁹ *Ibid.*

⁸⁰ *Ibid.*

didaftarkan oleh perusahaannya ke Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) agar segera melaporkan masalahnya sehingga dapat dibantu oleh Dinas Ketenagakerjaan dalam memberi peringatan kepada perusahaan tersebut, sehingga mendaftarkan para pekerjanya dalam Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.⁸¹

C.Kendala dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial bagi Pekerja Wanita

Jaminan kesehatan bagi seluruh karyawan memang sangat dinanti. Pemerintah pusat akhirnya mewajibkan seluruh badan usaha mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Kesehatan pada 1 Januari 2015. Namun, aturan itu ternyata tidak sepenuhnya berjalan lancar. Banyak kendala selama program tersebut diterapkan. Mulai proses pendaftaran hingga pelayanan. Hal itu membuat banyak pengusaha dan pekerja merasa bahwa BPJS belum siap.

Apindo mencatat, ada lima permasalahan BPJS Kesehatan. Pertama, sistem pendaftaran sangat lama. Kedua, lokasi pelayanan BPJS tidak terakomodasi dengan baik. Ketiga, penagihan sistem komputerisasi. Keempat, pelayanan rumah sakit. Kelima, hubungan industrial yang kurang bagus antara pengusaha dan karyawan.⁸²

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam menjalankan Tanggung Jawab Sosial terhadap peserta dengan berpedoman pada hal-hal sebagai berikut: 1. Memberikan pelayanan terbaik bagi seluruh peserta melalui informasi yang jelas dan mudah di pahami mengenai produk-produk, serta

⁸¹ *Ibid.*

⁸² Jawa Pos, melalui <http://www2.jawapos.com/baca/artikel/16380/sistem-bpjs-ketenagakerjaan-dan-kesehatan-dianggap-belum-siap>. diakses Jumat, 23 Maret 2018 Pukul 15.45 wib.

prosedur klaim mudah dan transparan, 2. Memberikan pelayanan untuk mencapai kepuasan peserta dan untuk menjaga kepercayaan peserta pada produk dan pelayanan BPJS, 3. Melaksanakan perbaikan berkesinambungan disegala aspek pelayanan untuk mencapai budaya pelayanan terbaik.⁸³

Kendala dalam pelaksanaan Jaminan Sosial bagi Pekerja Wanita sebenarnya bisa dibagi menjadi beberapa faktor, sehingga Pelaksanaan jaminan Sosial tidak berjalan dengan baik. Yang menyebabkan munculnya masalah dalam pelaksanaan Jaminan Sosial. Faktor tersebut yaitu:

1. Faktor Pengusaha

Pengusaha sebagai pemberi kerja kepada kerja tidak menjalankan apa yang telah diamanatkan oleh undang-undang. Mengingat Jaminan Sosial bagi Pekerja Wanita sangat dibutuhkan oleh para pekerjanya. Sebagaimana yang telah dikatakan oleh undang-undang “setiap pengusaha yang mempekerjakan sedikitnya 10 orang atau lebih dan membayar sidikitnya 1 juta rupiah maka wajib mendaftarkan pekerja nya sebagai peserta Jaminan Sosial Tenaga Kerja”. Tetapi masih banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan para pekerja nya dengan alasan-alasan yang tidak relevan.

Pengusaha belum mengerti dengan baik tentang program Jaminan Sosial bagi para pekerja tersebut, hal ini dikarenakan ketidaktahuan dan kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh BPJS sendiri. Yang menyebabkan tidak berjalannya program ini. Hal ini lah yang harus diantisipasi agar tidak terjadi lagi hal seperti ini. Pengusaha juga harus lebih aktif dalam melakukan dan

⁸³Jurnalis M.Febriansyah Putra, “Pertanggung Jawaban BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Penyelenggaraan Jaminan Sosial bagi Peserta eks Jamsostek”, dalam USU Law Journal, 3 November 2015.

mengetahui tentang peraturan baru yang mengatur tentang tenaga kerja yang ada. Agar pengusaha dapat tetap memproduksi barang dan melindungi para pekerjanya .

Menurut wawancara yang saya lakukan dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, penyebab hal itu terjadi karena perusahaan yang belum mengerti dengan Program Jaminan Sosial bagi para pekerjanya. Perusahaan juga tidak ingin dirugikan dengan mengikutkan pekerjanya pada program Jaminan sosial, karena perusahaan yang mendaftarkan pekerjanya akan ikut membayar Iuran yang pekerjanya harus bayarkan.⁸⁴ Hal inilah yang menyebabkan perusahaan memilih untuk tidak mendaftarkan para pekerjanya, karena mereka berpikir hal itu akan merugikan perusahaan mereka dengan harus ikut membayar Iuran yang seharusnya dibayar oleh para pekerjanya tersebut.⁸⁵

Mendaftarkan para pekerjanya untuk mengikuti Jaminan Sosial malah membuat perusahaan itu rugi yang lebih besar, hal inilah yang ada di pikiran para pengusaha sehingga para pengusaha tidak mendaftarkan tenaga kerjanya ke Program Jaminan Sosial, ketika para pekerjanya mengalami hal-hal yang tidak terduga dipekerjaannya maka perusahaan akan ikut mengalami kerugian yang lebih besar, dikarenakan perusahaan tidak bisa menghasilkan produksi untuk memenuhi kebutuhan pasar.⁸⁶ Perusahaan harusnya sadar akan perlindungan untuk para pekerjanya, selain kerugian yang diderita perusahaan Krena tidak bisa menghasilkan barang, perusahaan juga bisa terkena sanksi jika diketahui tidak mendaftarkan pekerjanya pada Program Jaminan Sosial yang berupa sanksi

⁸⁴ *Ibid.*

⁸⁵ *Ibid.*

⁸⁶ *Ibid.*

administratif dari BPJS yaitu: Teguran tertulis, Denda, Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.⁸⁷

Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu dilakukan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah atas permintaan dai BPJS, sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu meliputi: Perizinan terkait usaha, Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek, Izin mempekerjakan tenaga asing, Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau Izin mendirikan bangunan (IMB).⁸⁸

Sanksi tersebut seharusnya perusahaan berpikir dua kali untuk tidak mendaftarkan pekerjanya, karena dengan tidak didaftarkannya maka akan memberikan kerugian bagi perusahaan itu sendiri. Kami Dinas sosial menghimbau agar seluruh perusahaan yang ada dikota medan melaksanakan amanat undang-undang, agar mendaftarkan para pekerjanya ke Program Jaminan Sosial Tenaga keja demi untuk memberikan perlindungan bagi setiap pekerja yang ada, sehingga dapat melakukan pekerjaannya lebih maksimal lagi.⁸⁹

2. Faktor Pekerja

Selain dari pengusaha, kendala dalam pelaksanaan Jaminan Sosial juga datang dari pekerja di perusahaan itu sendiri. Ketika kita berbicara mengenai pelaksanaan maka itu harus berasal dari kedua pihak yang membuat atau mengikatkan diri dalam hubungan kerja. Selain dari pengusaha, hal yang menjadi

⁸⁷Admin. Sanksi Tidak Mengikutsertakan Karyawan dalam Program BPJS, melalui <http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt55fec6cc534da/sanksi-jika-tidak-mengikutsertakan-karyawan-dalam-bpjs->. diakses Rabu, 28 Februari 2018. Pukul 11.00 wib.

⁸⁸*Ibid.*

⁸⁹Hasil wawancara dengan Juita Ginting Selaku Kepala Seksi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 15 Februari 2018.

kendala juga berasal dari pekerja nya sendiri. Menurut hasil wawancara Penulis dengan Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan, kurangnya pengetahuan pekerja dan kurangnya sosialisasi yang dilakukan membuat para pekerja tidak paham akan hak-hak yang seharusnya didapatkannya. Para pekerja masih berpikir bahwa Jaminan Sosial itu bukan merupakan hal yang penting yang tidak harus secepatnya mereka miliki. Anggapan ini sangat keliru, karena dengan adanya Jaminan Sosial Tenaga Kerja ini membuat mereka terlindungi dari berbagai hal-hal buruk yang akan terjadi di lingkungan kerjanya.⁹⁰

Menyebabkan para pekerja tidak ikut Program Jaminan Sosial ini dikarenakan, mereka tidak ingin membayar atau mengeluarkan uang lebih tiap bulannya untuk membayar BPJS tersebut, dikarenakan mereka berpikir dengan gaji yang sudah pas-pasan mereka harus mengeluarkan uang lebih lagi. Pemikiran yang seperti inilah yang salah, ketika para pekerja ikut Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja maka premi yang harus dibayarkan bukan ditanggung oleh mereka sendiri, tetapi ada kewajiban perusahaan yang mendaftarkan para pekerja nya untuk menanggung biaya tersebut.⁹¹ Ketidaktahuan inilah yang membuat pekerja tidak ingin memperjuangkan hak-hak nya yang harus diterima dari perusahaan tempatnya bekerja.

3. Faktor Kurangnya Sosialisasi dan Kekosongan Hukum

Sosialisasi yang belum menyeluruh menyebabkan program BPJS ketenagakerjaan menjadi salah satu kendala tidak berjalannya program tersebut. Karena kurangnya sosialisasi itu membuat masyarakat tidak mengetahui tentang

⁹⁰*Ibid.*

⁹¹*Ibid.*

program BPJS Ketenagakerjaan yang wajib bagi para pekerja. Hal inilah yang harus menjadi perhatian bagi pemerintah dan pihak bpjs sebagai pelaksana dari program BPJS Ketenagakerjaan.

Kekosongan hukum menjadi hal yang menjadi kendala dalam tidak berjalannya program jaminan sosial ini. Dikarenakan belum adanya peraturan pelaksana pada 4 program dari BPJS Ketenagakerjaan tersebut akan mengakibatkan kekosongan hukum terkait dengan peraturan yang bersifat teknis, sehingga BPJS Ketenagakerjaan tidak akan dapat menyelenggarakan berbagai program jaminan sosial sebagaimana diamanatkan oleh Undang-Undang BPJS. Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan mengatakan seharusnya para pekerja lebih giat untuk bertanya sebelum bekerja, mengenai apakah mereka mendapatkan apa yang seharusnya mereka dapatkan. Terutama perlindungan terhadap pekerja wanita, hal ini menjadi sorotan karena masih banyak perusahaan yang belum menjalankan kewajibannya terhadap para pekerja nya. Dinas Tenaga Kerja juga menghimbau agar para pekerja lebih aktif dalam melaporkan hal ini ke pada kami, agar kami bisa memproses apa yang harusnya pekerja dapat.⁹²

4. Faktor Besarnya Biaya Iuran

Besarnya biaya iuran menjadi kendala selanjutnya dalam pelaksanaan jaminan sosial ini, dikarenakan iuran yang besar yang tidak sesuai dengan tingkat gaji dari pekerja yang diterima oleh perusahaannya.

Pendapatan dari pekerja sangat berpengaruh terhadap keikutsertaan para pekerja dalam Program Jaminan Sosial ini. Hal ini berkaitan dengan pembayaran

⁹² *Ibid.*

iuran terhadap program itu sendiri. Ketika membicarakan pendapatan kerja maka kita harus mengetahui tentang upah minimum pendapatan di suatu daerah, sehingga tidak sama daerah satu dengan daerah lain. Oleh karena itu dalam penentuan iuran pembayaran program jaminan sosial harus memperhatikan kondisi perekonomian dan kebutuhan hidup pekerja.⁹³

Biaya iuran harus disesuaikan dengan pendapatan di tiap daerah peserta BPJS, sehingga program BPJS dapat berjalan dengan baik. Biaya iuran menjadi kendala ketika biaya iuran lebih besar dari pengasilan yang didapatkan oleh para pekerja. Jika ingin menciptakan program BPJS yang terlaksana dengan baik hal inilah yang harus dilakukan oleh pemerintah.

Kami tidak bisa menangani semua masalah yang ada karena kekurangan tenaga pengawas, mengingat banyaknya perusahaan yang diawasi tidak sebanding dengan pengawas kami. Kami berharap para pekerja melaporkan hal-hal seperti ini agar para pekerja dapat dilindungi dengan baik. Kami siap menerima semua aduan dari masyarakat yang mengetahui tentang tidak terdaftarnya segera melaporkannya ke Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan agar kami proses.⁹⁴

Satu hal lagi penyebab kenapa pelaksanaan Program Jaminan Sosial tidak berjalan dengan baik, karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memperbolehkan pengusaha merekrut pekerja dengan sistem kontrak. Yang artinya selama bekerja di perusahaan tersebut para pekerja tidak didaftarkan ke BPJS karena mereka bukan pekerja tetap di perusahaan itu. Hal ini lah yang

⁹³ Triyono dan Soewartoyo., *Op. Cit.*

⁹⁴ Hasil wawancara dengan Juita Ginting Selaku Kepala Seksi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 15 Februari 2018.

harus di atasi oleh pemerintah ketika ingin mewujudkan perlindungan Jaminan Sosial bagi semua pekerja, terutama pada pekerja perempuan yang hak-hak nya masih belum dipenuhi.

Setelah keempat faktor tersebut maka selanjutnya adalah integrasi. Adanya keterkaitan antar-sistem yang berlaku. Integrasi dalam hal ini bukan hal hanya dalam tataran perundang-undangan namun dalam implementasi kebijakan. Agar program ini dapat berjalan bersinergi maka harus ada pemeliharaan terhadap sistem tersebut. Aspek evaluasi memiliki arti penting untuk mengetahui untuk mengetahui mengenai kelemahan dari program jaminan sosial tenaga kerja tersebut.⁹⁵

Perselisihan dilihat ada 4 (empat) jenis perselisihan hubungan industrial yaitu: a. Perselisihan hak, b. Perselisihan kepentingan, c. Perselisihan hubungan kerja (PHK), d. Perselisihan antar-serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan.

Pihak yang berselisih dapat menjadi pihak yang berpekara pada lembaga-lembaga penyelesaian jika terjadi perselisihan atau sengketa. Peradilan hubungan industrial ini merupakan peradilan khusus dimana para pihak yang terlibat dalam proses penyelesaian perselisihan tentunya khusus pula, yaitu para pihak yang berasal dari masyarakat industri, bukan masyarakat pada umumnya.⁹⁶

Penyelesaian yang terbaik sesungguhnya adalah penyelesaian oleh para pihak yang berselisih sendiri (*bipartit*), sehingga dapat diperoleh hasil yang menguntungkan kedua belah pihak. Penyelesaian bipartit ini dilakukan melalui

⁹⁵ Triyono dan Soewartoyo., *Op. Cit.*

⁹⁶ Ugo. 2010. Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Jakarta: Sinar Grafika. halaman 26.

musyawarah mufakat oleh para pihak tanpa campur tangan oleh pihak manapun.⁹⁷

Tidak tercapainya kesepakatan dalam perundingan bipartit, maka para pihak dapat menempuh penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yang telah disediakan oleh pemerintah dalam upayanya untuk memberikan pelayanan masyarakat khususnya kepada masyarakat pekerja/buruh dan pengusaha. Yang mana para pihak yang berselisih telah disediakan 3 (tiga) pilihan lembaga penyelesaian perselisihan di luar pengadilan yaitu:⁹⁸

- a. Mediasi hubungan industrial,
- b. Konsiliasi hubungan industrial, dan
- c. Arbitrase hubungan industrial.

Pilihan para pihak yang berselisih tentunya harus memperhatikan kewenangan dari masing-masing lembaga tersebut, karena tidak semua lembaga tersebut berwenang menyelesaikan semua perselisihan dalam hubungan industrial, ada lembaga yang berwenang menyelesaikan masalah PHK, ada juga lembaga yang tidak berwenang menyelesaikan masalah PHK dan lain-lain.⁹⁹

Solusi dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan tentang Perlindungan bagi pekerja wanita, setiap perusahaan harus melaksanakan dan melindungi tenaga kerja wanita. Karena sebagai amanat dari Undang-Undang Perusahaan harus melaksanakan dan memberikan perlindungan kepada tenaga kerjanya, sehingga para pekerja wanita merasa terlindungi dalam melakukan pekerjaan.

⁹⁷*Ibid.*

⁹⁸*Ibid.*

⁹⁹*Ibid.*

Seperti menyediakan bus kepada wanita yang bekerja lembur, menyediakan makanan bergizi ketika lembur bukan menggantinya dengan uang.¹⁰⁰

Pihak dinas ketenagakerjaan juga membuka pengaduan bagi pekerja yang tidak didaftarkan ke Program Jaminan Sosial Tenaga kerja, Sehingga pihak Dinas Ketenagakerjaan dapat memproses dan memberikan solusi terbaik bagi masalah yang dialami oleh pekerja tersebut.

¹⁰⁰Hasil wawancara dengan Juita Ginting Selaku Kepala Seksi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dari Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan pada tanggal 15 Februari 2018.

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Pengaturan tentang penerapan jaminan sosial bagi pekerja wanita sudah sangat jelas diatur dalam undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan terdapat di Pasal 99, yang mengatur tentang hak-hak yang harus didapat oleh pekerja wanita. Dan didukung dengan dikeluarkannya undang-undang pendukung lainnya seperti Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Jaminan Sosial Tenaga Kerja wajib dan diharuskan bagi setiap perusahaan. Setiap perusahaan harus mengikuti dan mendaftarkan para pekerjanya.
2. Pelaksanaan Jaminan Sosial bagi pekerja wanita sudah terlaksana dengan baik, tetapi masih ada hal-hal yang harus diperhatikan tentang masalah ini. Dari 8.222 perusahaan yang ada di Kota Medan 70% nya sudah terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan. Karena masih ada sebagian perusahaan yang belum melaksanakan amanat Undang-undang tersebut.
3. Kendala dalam pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja wanita disebabkan oleh beberapa faktor yaitu pengusaha, pekerja, dan kurangnya sosialisasi tentang program jaminan kesehatan bagi tenaga kerja.

B. Saran

1. Hendaknya pengaturan mengenai penerapan pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja lebih ditingkatkan lagi , menuju arah yang lebih baik lagi. Karena peraturan perundang-undangan yang ada masih belum menjadi suatu aturan yang ditaati oleh para pengusaha dalam memberikan perlindungan bagi para pekerjanya. Dan sebaiknya
2. Hendaknya pekerja bersikap lebih aktif dalam memperjuangkan hak-haknya kepada perusahaan, agar apa yang seharusnya pekerja dapat bisa segera dipenuhi oleh perusahaan. Dan para pekerja harus berpikir untuk jangka waktu yang panjang dan kedepan, mengingat setiap pekerjaan memiliki risiko untuk dapat kehilangan sesuatu. Hal ini lah yang harus diketahui oleh pekerja, sehingga untuk kedepannya lebih mengerti tentang apa itu jaminan sosial, dan apa keuntungannya bagi para pekerja.
3. Hendaknya Dinas Ketenagakerjaan menambah para pekerja nya, agar dapat mengawasi hal-hal yang terjadi dalam wilayah kerjanya. Agar para pengusaha dapat pengawasan yang rutin mengenai kewajibannya pada para pekerjanya. Dan seharusnya Dinas Ketenagakerjaan lebih aktif lagi dalam melakukan pengawasan terhadap perusahaan perusahaan yang ada, minimal setiap 3 bulan sekali malakukan pengecekan, apakah perusahaan sudah mendaftarkan atau tidak pekerjanya ke dalam Jaminan Sosial dan memberikan pengertian tentang pentingnya jaminan sosial bagi perusahaan dan pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Adrian Sutedi. 2009. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Aloysius Uwiyono. 2014. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Djumadi. 2008. *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- G. Kartasapoetra. 1992. *Hukum Perburuhan di Indonesia berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hartono Widodo. 1992. *Segi Hukum Penyelesaian Perselisihan Perburuhan*. Jakarta: CV Rajawali.
- Ida Hanifah Lubis. 2012. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Medan: CV. Ratu Jaya.
- Ida Hanifah Lubis,dkk. 2014. *Pedoman Penulisan Skripsi*. Medan: Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
- Iman Soepomo. 1999. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Penerbit Djambatan.
- Lalu Husni. 2007. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia edisi revisi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Ugo. 2010. *Hukum Acara Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zainal Asikin. 2010. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Pers.

B. Peraturan Perundang-Undangan

Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi.

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

Peraturan Presiden Nomor 108 Tahun 2013 tentang bentuk dan Isi Laporan Pengelolaan Program Jaminan Sosial.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2017 tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.

C. Jurnal

M.Febriansyah Putra. Pertanggung Jawaban BPJS Ketenagakerjaan terhadap Penyelenggaraan Jaminan Sosial bagi Peserta eks Jamsostek. Dalam USU Law Journal, 3 November 2015.

Triyono dan Soewatoyo. Kendala Kepesertaan Program Jaminan Sosial Terhadap Pekerja disektor Informal. Dalam Jurnal Hukum Prioris vol 3 nomor 3 2013

Joupy.G.Z Mambu,. 2010. Aspek Perlindungan Hukum terhadap Kerja Wanita (Menurut undang-undang nomor 13 tahun 2003). (Jurnal). Program studi Ilmu hukum universitas Negeri Manado

D. Internet

Pengertian Jaminan Sosial. Melalui https://id.wikipedia.org/wiki/Jaminan_sosial, di akses pada tanggal 16 Februari 2018 , Pukul 17.20 WIB.

Pengertian Dinas Ketenagakerjaan. Melalui [https://id.wikipedia.org/wiki/dinas tenaga kerja](https://id.wikipedia.org/wiki/dinas_tenaga_kerja), di akses pada tanggal 19 Februari 2018 Pukul 23.36 WIB.

Dinas Ketenagakerjaan Kota Medan. Melalui [http://www.pemkomedan.go.id/hal-dinas-sosial- dan-tenaga-kerja.html](http://www.pemkomedan.go.id/hal-dinas-sosial-dan-tenaga-kerja.html). di akses Pada tanggal 22 februari 2018 Pukul 15. 50 WIB.

Pengaturan tentang BPJS ketenagakerjaa. Melalui [https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS Ketenagakerjaan#Peraturan tentang BP JS Ketenagakerjaan](https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan#Peraturan_tentang_BPJS_Ketenagakerjaan) di akses pada tanggal 27 februari jam 02.30 WIB.

Perusahaan yang tidak mendaftarkan ke BPJS melalui. [http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/18185/Banyak-Perusahaan-yang-Tak-Daftar- Karyawan-dalam-Program-BPJS-Ketenagakerjaan](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/18185/Banyak-Perusahaan-yang-Tak-Daftar-Karyawan-dalam-Program-BPJS-Ketenagakerjaan). di akses pada tanggal 27 februari 2018 . jam 12.11 WIB.

Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan. Melalui. [https://economy.okezone.com/read/2018/02/26/320/1865092/45-12-juta-pekerja-terdaftar- bpjs-ketenagakerjaan-di-awal-2018](https://economy.okezone.com/read/2018/02/26/320/1865092/45-12-juta-pekerja-terdaftar-bpjs-ketenagakerjaan-di-awal-2018) . di akses pada tanggal 27 februari 2018. Jam 13.26 WIB.

Sanksi Tidak Mengikutsertakan Pekerja dalam Jaminan Sosial. Melalui. [http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt55fec6cc534da/sanksi-jika-tidak- mengikutsertakan-karyawan-dalam-bpjs-](http://www.hukumonline.com/klinik/detail/lt55fec6cc534da/sanksi-jika-tidak-mengikutsertakan-karyawan-dalam-bpjs-) di akses pada tanggal 28 februari 2018 . jam 11.00 WIB.

Jawa Pos. <http://www2.jawapos.com/baca/artikel/16380/sistem-bpjs-ketenagakerjaan-dan-kesehatan-dianggap-belum-siap>. di akses pada tanggal 23 maret 2018 pukul 15.45 wib.