

BAB IV

PEMBAHASAN DAN ANALISA TENTANG PERLINDUNGAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA DI PT. XXXX BERDASARKAN DENGAN UNDANG - UNDANG NO 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL JO UNDANG-UNDANG NO 1 TAHUN 1970 TENTANG KECELAKAAN KERJA

A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja PT. XXXX Yang Tidak Diikutsertakan Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan

Perlindungan pekerja terwujud dalam program BPJS Ketenagakerjaan, sebagaimana terwujud dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang menyatakan tenaga kerja berhak atas jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Menurut Eliana,S,E selaku Account officer BPJS Ketenagakerjaan, adapun syarat untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

“Syarat untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah Pengusaha atau Perusahaan yang telah telah mempekerjakan tenaga kerjanya paling sedikit 10 (sepuluh) orang atau membayar upah paling sedikit Rp 1.000.000.- (satu juta rupiah) sebulan. Seluruh Tenagakerja yang bekerja di perusahaan didaftarkan oleh pihak perusahaan. Tata cara pendaftarannya dengan cara mengisi formulir yang disediakan BPJS Ketenagakerjaan. Jumlah dan cara pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan adalah sebesar 1,74 % dari upah sebulan yang disetorkan pada pihak BPJS Ketenagakerjaan” (wawancara penulis dengan Account officer BPJS Ketenagakerjaan, 15 November 2015)

Menurut Eliana, S.E, PT XXXX telah memenuhi Syarat untuk mengikuti program Jaminan kecelakaan kerja yaitu Perusahaan yang telah telah memperkerjakan tenaga kerjanya paling sedikit 10 (sepuluh) orang atau membayar seluruh upah paling sedikit sesuai dengan UMK Kediri yaitu sebesar Rp.1.305.250,- atau lebih perbulan. Upah sebulan adalah upah yang sebenarnya diterima oleh tenaga kerja selama satu bulan yang terakhir dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Jika upah dibayarkan harian, maka upah sebulan sama dengan upah sehari dikalikan 30 (tiga puluh)
2. Jika upah dibayarkan secara borongan atau satuan, maka upah sebulan dihitung dari upah rata-rata 3 (tiga) bulan terakhir
3. Jika pekerjaan tergantung dari keadaan cuaca yang upahnya berdasarkan pada upah borongan, maka upah sebulan dihitung dari rata-rata 12 (dua belas) bulan terakhir”

Namun dalam kenyataannya ditemukan fakta bahwa beberapa tenaga kerja di PT. XXXX tidak diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, sehingga perlindungan hukum bagi tenaga kerja tidak terlaksana, karena Tenaga kerja tidak terlindungi dari resiko yang yang dapat saja timbul saat melakukan pekerjaan maupun diluar masa pekerjaan, maka pengusaha wajib segera mendaftarkan pekerja tetap tersebut ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan tanpa adanya diskriminasi antara tenagakerja dalam pelaksanaannya, ini termuat dalam pasal 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bahwa: “ setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan Indonesia, wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial”, selain itu PT. XXXX melanggar ketentuan Pasal 99 ayat (1) dan pasal 100 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan.

Tenaga kerja tetap PT. XXXX yang tidak diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan termasuk kedalam perselisihan hak karena perselisihan timbul akibat tidak terpenuhinya hak tenaga kerja yang tidak diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, pengusaha tidak melaksanakan ketentuan peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama yang telah ada.

Pihak perusahaan beralasan bahwa belum dilaksanakan pendaftaran untuk tenaga kerja tetap ada sebagian yang masih tertunda karena ada beberapa hal yang menimbulkan penghambatan pendaftarannya selama 8 bulan seperti persyaratan seperti data pribadi tenaga kerja yang harus di penuhi, dan pendaftaran dibagi dua sesi karena disesuaikan dengan keadaan keuangan perusahaan pada saat itu. Tetapi alasan tersebut tidak bisa dibenarkan karena di dalam pasal 6 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial ditegaskan bahwa :

“Pemberi kerja selain penyelenggara negara sesuai dengan skala usahanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mulai tanggal 1 Juli 2015 wajib mendaftarkan pekerjaannya kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian secara bertahap.”

Dengan tidak melakukan kewajiban tersebut, PT. XXXX telah melakukan pelanggaran, sehingga dapat dikenakan sanksi administrasi sesuai dengan pasal 17 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 86 tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial, PT. XXXX sanksi administrasi yang dapat dikenakan sesuai dengan pasal 5 ayat (2), sebagai berikut:

- a) Teguran tertulis
- b) Denda; dan/atau
- c) Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

sanksi administrasi untuk menegakan kepatuhan karena ada kondisi yang tidak patuh, ketika ada suatu kondisi yang tidak patuh baik dalam ketidak patuhan baik dalam perusahaan belum terdaftar sama sekali dalam program BPJS atau sudah terdaftar tetapi belum melampirkan data yang sebenarnya, seperti upahnya belum rill daftar ketenagakerjanya belum didaftarkan semua. Ketika ditemukan kasus seperti itu maka BPJS ketenagakerjaan melalui petugas pengawas melakukan pemeriksaan data dan ketika proses pemeriksaan data ditemukan ketidakpatuhan maka diperkenakan untuk melakukan sanksi administrasi seperti surat teguran pertama, surat teguran kedua dengan jangka waktu tertentu yang telah ditentukan perusahaan belum patuh melaksanakan kewajibannya akan ditetapkan denda terhadap nilai yang seharusnya dibayarkan.ketika denda itu tidak dijalankan maka BPJS berhak untuk merekomendasikan kepada pemerintah atau kabupaten setempat untuk tidak di berikan pelayanan publik.

Bilamana sanksi tersebut diterapkan, maka PT. XXXX akan mengalami kerugian apabila setelah mendapatkan teguran pertama dan kedua PT. XXXX harus membayar denda sebagaimana dimaksud pada pasal 10 ayat (4) peraturan pemerintah 86 tahun 2013 dikenakan sebesar 0,1% (nol koma satu persen) setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir.

Keterangan yang di ataslah apabila PT. XXXX dikenakan sanksi akibat tidak melakukan kewajibannya untuk mendaftarkan tenaga kerja seluruhnya, akibatnya PT. XXXX di pekirakan akan harus membayar denda sebagai berikut:

Jumlah Tenaga Kerja X (Upah X iuran yang harus dibayar) X berapa bulan yang dikenakan denda X 0,1 % denda yang harus dibayar setiap bulan.

$$= 200 \text{ tenaga kerja} \times 1.305.250 \times 0,89\% \times 8 \text{ bulan} \times 0,1 \%$$

$$= 200 \times 11.617 \times 8 \times 0,1\%$$

$$= \text{Rp. } 18.587.200,-$$

Jadi PT. XXXX harus membayar denda selama 8 bulan sebesar Rp. 18.587.200,- akibat 200 yang belum didaftarkan peserta daftar sebagian yang dilakukan oleh perusahaan.

Adapun sanksi lain yang harus dikenakan kepada PT. XXXX yaitu tidak mendapatkan pelayanan publik didalam pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 86 tahun 2013 seperti :

- a) perizinan terkait usaha;
- b) izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
- c) izin memperkerjakan tenaga kerja asing;
- d) izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
- e) Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Akibat dari sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tersebut PT. XXXX akan berdampak kepada kegiatan produksi perusahaan, dan kemungkinan terburuknya PT. XXXX tidak dapat melakukan kegiatan usahanya.

Dari hasil penelitian yang dilakukan penulis di PT. XXXX, dapat disimpulkan bahwa besarnya biaya pengobatan dan perawatan belum sesuai dengan peraturan pemerintah yaitu PP No 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian berikut perhitungan santunan cacat :

3. Perhitungan santunan cacat tetap sebagian lengan tangan, sebagai berikut:

$$= 40\% \times 80 \text{ Upah} \times 1.400.000,-$$

$$= \text{Rp. } 44.000.000,-$$

4. Perhitungan santunan cacat tetap sebelah kaki, sebagai berikut:

$$= 35\% \times 80 \text{ Upah} \times 1.400.000,-$$

$$= \text{Rp. } 39.200.000,-$$

Jadi total yang harus didapat oleh tenaga kerja :

santunan cacat tetap sebagian lengan tangan + santunan cacat tetap
sebelah kaki

$$= \text{Rp. } 44.000.000 + \text{Rp. } 39.200.000$$

= Rp. 83.200.000,-

Sedangkan untuk cacat mata akibat dari kecelakaan kerja yang dialami oleh tenaga kerja di PT. XXXX telah seberdasarkan PP No 44 tahun 2015 maka perhitungannya sebagai berikut:

Cacat sebagian fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x Upah sebulan

= 10% X 7% X 80 X 1.400.000

= Rp. 784.000,-

Perlindungan Tenaga kerja yang dilakukan oleh PT. XXXX apabila dihubungkan dengan teori perlindungan adalah sebagai berikut:

a. Perlindungan ekonomis

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, PT. XXXX telah memberikan penghasilan yang cukup sesuai dengan UMK Rp.1.305.250, selain itu pekerja memperoleh hak lainnya seperti uang lembur, tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, dan tunjangan makan.

b. Perlindungan sosial

Perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, PT. XXXX telah memberikan perlindungan berupa pemberian hak tunjangan kesehatan, selain itu PT. XXXX telah mendaftarkan tenaga kerja kedalam program BPJS Ketenagakerjaan meskipun dalam kenyataan masih hanya peserta daftar sebagian.

c. Perlindungan teknis

Perlindungan dalam bentuk keselamatan, keamanan dan Kesehatan Kerja, PT. XXXX untuk melindungi seluruh tenaga kerja dari resiko kecelakaan kerja dengan menerapkan program Keselamatan, Keamanan, dan Kesehatan kerja sehingga dapat menekan angka resiko kecelakaan kerja. Adapun program Keselamatan, Keselamatan dan kesehatan kerja di PT. XXXX seperti *safety monitoring, safety talk, safety pause, joint safety inspection, Pelathian Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Emergeny Response*, dan Alat pelindung diri

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. XXXX, dapat disimpulkan bahwa besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk santunan cacat mata akibat kecelakaan kerja telah melebihi apa yang ditentukan sehingga perlindungan untuk tenaga kerja telah sangat cukup melindungi tenagakerjanya melebihi peraturan pemerintah yaitu PP No 44 tahun 2015 tentang Penyelenggara Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Untuk perhitungan santunan cacat Lengan tangan dan Sebelah kaki yang dilakukan oleh PT. XXXX sesuai dengan PP No 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggara Program jaminan Kecelakaan kerja.

B. Hambatan-hambatan yang ditemui dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja melalui BPJS di PT. XXXX

Berdasarkan hasil penelitian penulis di PT. XXXX dapat diperoleh data mengenai Kendala-kendala yang dihadapi dalam melaksanakan Jaminan Sosial Tenaga kerja Terhadap kecelakaan Kerja Dalam hal memperoleh data ini, penulis melakukan wawancara dengan Kepala Personalia PT. XXXX. Berikut petikan wawancaranya:

“Kendala-kendala yang dihadapi PT. XXXX dalam pelaksanaan program kecelakaan kerja adalah beratnya beban iuran JKK yang ditanggung pengusaha terlebih dahulu; prosedur untuk pengajuan jaminan kecelakaan kerja selalu terhambat dengan syarat-syarat yang tidak lengkap, sehingga membutuhkan waktu terlalu lama; kesulitan keuangan perusahaan;” (Wawancara dengan Dody, HRD GA dan Legal Manager PT. XXXX)

Berdasarkan penelitian penulis dapat disimpulkan bahwa, Kendala-kendala

yang dihadapi PT. XXXX dalam pelaksanaan program kecelakaan kerja menurut Kepala Personalia PT. XXXX adalah sebagai berikut:

1. Beratnya beban iuran JKK yang di tanggung pengusaha

Pengusaha merasa keberatan dengan tingginya iuran, sehingga secara tidak langsung menambah biaya Produksi (*Variable cost*)

2. Prosedur untuk pengajuan jaminan kecelakaan kerja selalu terhambat dengan syarat-syarat yang tidak lengkap sehingga membutuhkan waktu terlalu lama.

Dalam Pengajuan jaminan kecelakaan kerja Syarat-Syarat yang yang diperlukan harus lengkap untuk mempercepat pengajuan jaminan kecelakaan kerja akan tetapi pemohon dalam melampirkan syarat-syaratnya tidak lengkap jadi menghambat untuk mendapatkan Jaminan.

3. Tidak semua tenaga kerja diikutkan dalam program kecelakaan kerja. Kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pihak pengusaha, kontraktor/pemborong untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan sehingga banyak tenaga kerja yang tidak diikutkan dalam Programm Jaminan Kecelakaan Kerja

Dari pernyataan diatas banyak sekali hambatan yang ada dalam pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja di PT. XXXX. Hambatan tersebut bukan hanya tugas dari PT. XXXX saja untuk menyelesaikannya akan tetapi merupakan tugas dari seluruh instansi yang terkait, sehingga tenaga kerja dapat merasakan program tersebut secara maksimal dan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Kendala-kendala yang terjadi di PT. XXXX tersebut tidak dapat menjadi alasan untuk tidak melaksanakan kewajibannya,

Dalam memperoleh data mengenai Kendala- kendala yang dihadapi BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan program Jaminan Kecelakaan Kerja, penulis melakukan wawancara dengan Eliana Suhendar, S.E selaku Account officer BPJS Ketenagakerjaan. Berikut petikan wawancaranya:

“Kendala-kendala yang dihadapi BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan program Jaminan Kecelakaan Kerja adalah Kurangnya kesadaran dan tanggung jawab pihak pengusaha, kontraktor/pemborong untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan; Masih banyak tenaga kerja yang belum mengetahui bahwa program BPJS Ketenagakerjaan merupakan haknya untuk mendapatkan perlindungan; Kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan yang selama ini ada 3 macam yang dikenal dengan istilah Peserta Daftar Sebagian (PDS), yaitu hanya sebagian tenaga kerja diikut sertakan; Beratnya beban yang ditanggung pengusaha untuk membayar iuran; Kesulitan keuangan (financial) perusahaan; proses informasi awal yang diberikan oleh perusahaan tidak terbuka; *low forcement*.”

Berdasarkan hal tersebut kesimpulan dari kendala-kendala yang dihadapi oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Peserta Daftar Sebagian.

Proses informasi awal tidak terbuka contohnya PT. XXXX mendaftarkan tenagakerjanya, BPJS Ketenagakerjaan tidak

mempunyai kewenangan untuk melakukan audit hanya sekarang proses audit dapat dilakukan oleh pengawas tertentu dan katagorinya proses audit itu sendiri dilakukan untuk perusahaan tertentu yang sudah diketahui bermasalah proses audit baru dilakukan, terkadang diawal perusahaan menyimpan informasi tidak sepenuhnya dibuka, rata-rata perusahaan hanya melaporkan setengah dari tenagakerjanya dan proses itulah yang kita proses untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan laporan tersebut karena BPJS Ketenagakerjaan tidak bisa melakukan audit awal.

2. *Law in forcement*

Law in forcement itu tidak melekat kepada BPJS tetapi ada dalam pemerintahan tentunya harus ada pola dari kordinasi yang inten membuat satu peraturan yang dapat dipakai bersama. Contoh PP no 86 tahun 2013 tentang sanksi administrasi, tetapi mekanisme tersebut belum bisa dijalankan karena peraturan yang disepakati itu belum terbentuk. Kertekaitan pelaksanaan yang ada dalam BPJS Ketenagakerjaan mempunyai aturan tersendiri, oleh karena itu hamonisasi antara aturan dengan pelaksanaan belum tercapai, pada akhirnya penegakan pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan belum maksimal apabila sudah berjalan secara optimal otomatis semua perusahaan akan patuh. Pada dasarnya di indonesia harus ada peraturan yang optimal meskipun dikatakan wajib sebelum

diketahui adanya suatu kesalahan perusahaan. Perusahaan akan diam tidak akan memberikan informasi yang sebenarnya, pemikiran banyak perusahaan BPJS Ketenagakerjaan merupakan *cost* atau pembiayaan yang harus dikeluarkan, sebenarnya BPJS itu merupakan kebutuhan untuk perusahaan karena UU Ketenagakerjaan yang mengatur proses yang ada didalamnya yang sudah dibentuk UU No 13 tahun 2003 sudah memastikan bahwa pengusaha harus menyiapkan perlindungan bagi ketenagakerjanya, apabila aturan tersebut ditegakan maka perusahaan akan otomatis akan mencari jenjang sosial manakah yang harus dijalankan.

3. Penegakan Aturan Apabila Terjadi kasus itu kias

Berdasarkan UU No 13 tahun 2003 menyatakan wajib ketika terjadi kecelakaan pada saat perusahaan belum mendaftarkan maka harus ditegakan kewajiban perusahaan untuk membayar santunan sesuai dengan ketentuan Undang-Undang selama ini perusahaan tidak melakukan apa yang di perintahkan oleh undang-undang karena perusahaan menganggap tenaga kerja tidak akan mengetahui tentang aturan tersebut. Oleh karena itu dikeluarkanlah PP No 86 tahun 2013 untuk memberikan sanksi kepada perusahaan.