HAK-HAK PEKERJA TERCANTUM DALAM PERJANJIAN KERJA TERKAIT DENGAN PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT. MONDRIAN KLATEN

NASKAH PUBLIKASI

Disusun dan Diajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Guna Mencapai Derajat Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Diajukan Oleh:

RAHAYU DWI LESTARI
C100120216

PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2016

HALAMAN PERSETUJUAN

HAK-HAK PEKERJA TERCANTUM DALAM PERJANJIAN KERJA TERKAIT DENGAN PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT. MONDRIAN KLATEN

PUBLIKASI ILMIAH

Yang ditulis oleh:

RAHAYU DWI LESTARI

C100120216

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Pembimbing I	Pembimbing II
(Shallman Al Farizi, SE. SH. M. Kn)	(Nuswardhani, S.H., S.U)

HALAMAN PENGESAHAN

HAK-HAK PEKERJA TERCANTUM DALAM PERJANJIAN KERJA TERKAIT DENGAN PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT.MONDRIAN KLATEN

Yang ditulis oleh:

RAHAYU DWI LESTARI
C100120216

Naskah Publikasi ini telah diterima dan disahkan oleh

Dewan Penguji Naskah Publikasi Fakultas Hukum

Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada tanggal 31 Oktober 2016

Dewan Penguji

Ketua	: Shallman Al Farizi, SE. SH. M.Kn .	(.....)
Sekretaris	: Nuswardani, S.H., SU	(.....)
Anggota	: Darsono, S.H.M.Hum	(.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta

(Dr. Natangsa Surbakti, S.H., M.Hum)

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam makalah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 31 Oktober 2016

Penulis

Rahayu Dwi Lestari
C100120216

HAK-HAK PEKERJA TERCANTUM DALAM PERJANJIAN KERJA TERKAIT DENGAN PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA DI PT. MONDRIAN KLATEN

Rahayu Dwi Lestari
C100120216
Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Surakarta
email: rahayoudwi@rocketmail. com

ABSTRAK

Jaminan sosial yang didapat oleh pekerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang wajib. Perusahaan PT. Mondrian telah memberikan suatu perjanjian kerja bagi para pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut salah satunya adalah jaminan sosial bagi tenaga kerja, dimana perusahaan wajib mengikutsertakan para pekerjanya guna melindungi mereka dari resiko-resiko kerja yang bisa saja terjadi tujuan penelitian ini adalah mengetahui isi perjanjian, mengetahui hak dan kewajiban dan mengetahui pelaksanaa jaminan sosial di PT Mondrian klaten sudah sesuai isi perjanjian atau belum. Pendekatan dalam penelitian ini adalah normative dengan jenis pendekatan deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan Isi Perjanjian antara Badan Penyelenggara Jaminan sosial (BPJS) dengan PT Mondrian terkait dengan hak-hak tenaga kerja meliputi istilah dan pengertian, tinjauan perjanjian kerja bersama, ruang lingkup perjanjian kerja bersama, penerimaan karyawan, masa percobaan, penempatan karyawan, hak dan kewajiban karyawan, pengupahan, tunjangan hari raya keagamaan, keselamatan dan kesehatan kerja.

Kata Kunci: Hak Pekerja, Perjanjian Kerja, Jaminan Sosial

ABSTRACT

Social security earned by workers in a company is a must. Company PT. Mondrian has a labor agreement for workers who work in these companies one of which is social security for workers, which the companies are obliged to involve the workers in order to protect them from the risks of work that could have been the purpose of this study was to determine the contents of the agreement, knowing rights and obligations and determine deploy social security in PT Mondrian klaten contents of the agreement is appropriate or not. The approach in this study is normative with descriptive type of approach. The results showed Content Agreement between Security Agency social (BPJS) with PT Mondrian related to the rights of labor includes the terms and understanding, a review of the collective labor agreement, the scope of collective agreements, recruitment, probation, placement of employees, rights and obligations of employees, wages, benefits religious holidays, occupational safety and health.

Keywords: Workers' Rights. Employment agreement. Social Security

1. PENDAHULUAN

Pada masa teknologi saat ini, kesehatan merupakan kebutuhan pokok bagi masyarakat. Masyarakat akan dapat melaksanakan aktifitas maupun pekerjaannya dengan lancar apabila mereka dalam kondisi sehat. Oleh karena itu kesehatan yang merupakan kebutuhan dasar dalam setiap pekerjaan harus dijaga, jangan sampai terjadi suatu kondisi dimana sesorang terkena suatu penyakit yang dapat mengakibatkan menurunnya kesehatan. Kesehatan perlu diperhatikan dalam suatu aktifitas, khususnya dalam melakukan pekerjaan. Dengan kondisi yang sehat, seseorang akan dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang menjadi tanggung jawabnya. Bagaimana jika kesehatan seseorang menurun dan timbul sakit, maka seseorang yang bekerja akan berdampak pada pekerjaannya. Seseorang yang bekerja di perusahaan bisa melaksanakan pekerjaannya dengan tenang bila mereka dalam kondisi sehat. Namun pada kenyataanya para pekerja yang bekerja di suatu perusahaan tidak selalu dalam kondisi sehat. Kesehatan para pekerja dapat menurun. Dengan kesehatan menurun, pekerja dapat terserang sakit, dan apabila bekerja dalam kondisi sakit, bisa terjadi resiko-resiko kerja. Oleh sebab itu para pekerja perlu adanya jaminan dalam memelihara kesehatan para pekerja, baik bagi pekerja maupun bagi keluarganya.

Pada pembangunan nasional telah memperluas kesempatan kerja dan memberikan penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup bagi tenaga kerja dan keluarganya. Kemampuan kerja serta penghasilan pekerja akan berkurang bahkan bisa hilang akibat adanya resiko yang dialami oleh tenaga kerja, yaitu kecelakaan, cacat, sakit, hari tua dan meninggal dunia. Untuk menghindari resiko tersebut maka Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 mengatur tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Menurut Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Dalam ketentuan tersebut jaminan sosial tenaga kerja merupakan suatu hak yang tidak hanya dimiliki oleh pekerja atau buruh tetapi juga keluarga. Pemberian hak kepada pekerja atau buruh ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan pelayanan bila ada anggota keluarga

pekerja atau buruh mengalami sakit atau memerlukan bantuan medis lain seperti hamil dan melahirkan serta mereka yang mendapatkan kecelakaan kerja. [1]

Jaminan sosial yang didapat oleh pekerja dalam suatu perusahaan merupakan hal yang wajib. Sehingga hak dan kewajiban antara pekerja dan perusahaan dapat terlaksana sesuai kesepakatan. Kesepakatan antara kedua belah pihak dalam jaminan sosial dapat dilaksanakan melalui suatu perjanjian. Perjanjian merupakan hasil kesepakatan antara para pekerja dan pihak perusahaan untuk mencapai suatu mufakat. Isi dalam suatu perjanjian dapat dilaksanakan oleh kedua belah pihak tanpa ada yang dirugikan. Untuk mengantisipasi pelaksanaan jaminan sosial yang tidaksesuai dengan kesepakatan, maka perlu adanya perjanjian kerja, di mana perjanjian kerja tersebut disepakati oleh pihak pekerja dan perusahaan tempat mereka bekerja. Dengan adanya perjanjian kerja diharapkan akan tercipta suatu kondisi antara pekerja dan pihak perusahaan sama-sama saling melaksanakan isi dari perjanjian kerja yang telah saling disepakati.

Perjanjian kerja bagi pekerja bermanfaat bagi para pekerja diantaranya mendapat ketenangan dalam bekerja, sehingga hak dan kewajiban para pekerja dan pihak perusahaan bisa jelas tertuang dalam isi perjanjian kerja dan tercapai kesepakatan diantara kedua pihak. Hal tersebut dapat mengatasi terjadinya permasalahan apabila di kemudian hari terjadi sesuatu yang tidak di inginkan, baik dari para pekerja atau dari pihak perusahaan. Perusahaan PT. Mondrian telah memberikan suatu perjanjian kerja bagi para pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut. Para pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut memiliki jangka waktu bekerja dan juga posisi atau jabatan sesuai penempatan oleh perusahaan. Selain itu, perusahaan dalam perjanjian kerja telah mencantumkan tugas dan tanggung jawab untuk para pekerjanya guna memperjelas apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dalam bekerja di perusahaan tersebut. Jaminan sosial juga disertakan oleh PT. Mondrian dalam isi perjanjian kerja, dimana jaminan sosial yang diberikan untuk pekerjanya bisa memberikan rasa nyaman dan sejahtera dalam mereka bekerja di perusahaan tersebut. Keselamatan dan kesehatan dalam bekerja merupakan prioritas utama, pekerja dalam kondisi sehat bisa

[1]Maimun, *Op. cit.* , hal. 86

melaksanakan pekerjaannya sesuai denga tugas dan tanggung jawabnya dengan penuh rasa tanggung jawab. Sehingga apa yang menjadi tujuan dari pekerjaan tersebut dapat cepat terselesaikan dengan baik. Bagi pekerja yang lembur, akan diberikan upah sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan, begitu juga upah dan tunjangan yang menjadi hak bagi para pekerja yang bekerja di perusahaan tersebut. Dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dan perusahaan, menjadi suatu titik temu suatu kesepakatan dalam mencapai visi dan misi suatu perusahaan. Dan salah satunya adalah jaminan sosial bagi tenaga kerja, di mana perusahaan wajib mengikutsertakan para pekerjanya guna melindungi mereka dari resiko-resiko kerja yang bisa saja terjadi.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode pendekatan normatif karena dalam penelitian ini peneliti meneliti aspek hukum, asas hukum, kaedah hukum Jenis penelitian yang digunakan dengan pendekatan deskriptif yaitu untuk untuk menggambarkan secara jelas tentang sistematis dan menyeluruh.[2] Jenis dan sumber data meliputi Data Sekunder meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, bahan hukum tersier, data primer meliputi lokasi penelitian, subyek penelitian, metode pengumpulan data, studi kepustakaan, studi lapangan, metode analisis data.

3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Isi Perjanjian antara Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dengan PT Mondrian Terkait dengan Hak-Hak Tenaga Kerja

Proses Perjanjian pihak Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan PT. Mondrian Klaten terkait hak-hak tenaga kerja diantaranya sebagai berikut:[3] (1) PT. Mondrian Klaten sebagai perusahaan yang mendaftarkan tenaga kerjanya dalam program BPJS mendapatkan dan menerima Kartu peserta Jaminan Sosial bagi tenaga kerja yang telah didaftarkan dan diterbitkan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. (2) Bagi tenaga kerja PT. Mondrian Klaten yang

[2] Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Hukum Sosial*, Yogyakarta: UGM Press, 1991, hal 58.
[3]Hasil wawancara dengan kepala bagian personalia PT Mondrian

telah terdaftar dalam program BPJS, apabila mengalami resiko kerja seperti kecelakaan kerja, akan menerima jaminan dan santunansesuai dengan ketentuan yang berlaku, (3) PT. Mondrian Klaten dalam keikutsertaan program BPJS mendapatkan Sertifikat BPJS seagai tanda bukti perusahaan telah menjadi peserta Jaminan Sosial. (4) PT. Mondrian Klaten menerima bukti pembayaran iuran program BPJS sebagai bukti pembayaran iuran setiap bulannya yang telah dibayarkan, (5) Tenaga Kerja PT. Mondrian Klaten yang telah terdaftar dalam program BPJS menerima pelayanan yang sesuai dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Perjanjian kerja antara PT. Mondrian dengan buruh yang terkait dengan jaminan sosial berupa: *Pertama,* sesuai dengan peraturan perundangan UU No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bahwa semua karyawan yang berusia di bawah 55 tahun wajib diikutsertakan dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, *Kedua,* program BPJS Ketenagakerjaan tersebut meliputi: Jaminan kecelakaan kerja termasuk penyakit akibat hubungan kerja, Jaminan kematian, Jaminan hari tua. BPJS Kesehatan meliputi jaminan pemeliharaan kesehatan, *Ketiga,* sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 111 Tahun 2013, maka iuran bulanan untuk keikutsertaan karyawan dalam program BPJS Kesehatan adalah sebagai berikut: Jumlah iuran yang dibayarkan sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang berlaku, BPJS Ketenagakerjaan meliputi Jaminan kecelakaan kerja, dengan iuran sebesar 0,54% dari upah pokok dan tunjangan tetap ditanggung sepenuhnya oleh perusahaan, jaminan kematian, dengan iuran sebesar 0,3% dari upah pokok dan tunjangan tetap ditanggung sepenuhnya dan perusahaan, Jaminan hari tua, dengan iuran sebesar 3,7% dari upah pokok dan tunjangan tetap ditanggung perusahaan 2% dari upah pokok dan tunjangan tetap ditanggung oleh karyawan.

Isi Perjanjian Kerja termasuk Jaminan Sosial

Pertama, Pasal 1 berisi tentang istilah dan pengertian. Dalam perjanjian kerja bersama ini yang dimaksud dengan perusahaan adalah pihak pemberi kerjaan dan untuk pelaksanaan itu juga merupakan pihak pemeberi upah dalam ini PT Mondrian Klaten. Karyawan adalah semua orang terikat dalam hubungan kerja

dengn perusahaan dan oleh karenanya menerima upah, hak-hak sebagai karyawan melekat dari perusahaan, Direksi adalah pengurus perusahaan yang diangkat oleh rapat umum pemegang saham (RUPS) Perusahaan yang bertangung jawab penuh atas pengurusan perusahaan dalam jangka waktu 5 (lima) tahun untuk kepentingan dan ujuan perusahaan serta mewakili perusahaan, baik di dalam maupun di luar maupun di luar pengadilan, Hari kerja adalah hari yang digunakan untuk melakukan pekerjaan pada satu periode tertentu, jam kerja adalah 7 (tujuh) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 6 (enam) hari kerja, dan 8 (delapan) jam sehari atau 40 (empat puluh) jam seminggu untuk 5 (lima) hari kerja, yang ditetapkan oleh perusahaan, di mana karyawan harus berada ditempat kerja dan melakukan pekerjaan pada hari kerja.

Kedua, Pasal 2 berisi tentang tinjauan perjanjian kerja bersama. Mengatur dan memperjelas hak dan kewajiban perusahaan dan karyawan**,** menetapkan ketentuan dan syarat-syarat kerja untuk meningkatkan produktvitas, kualitas, semangat kerja, disiplin kerja serta moral kerja yang baik**,** mempertahankan serta meningkatkan hubungan kerja yang baik antara karyawan dan perusahaan.

Ketiga, Pasal 3 berisi tentang ruang lingkup perjanjian kerja bersama. Perjanjian kerja bersama ini berlaku bagi semua karyawan terbatas mengatur mengenai hal-hal yang bersifat umum sepanjang syarta-syarat kerjanya tidak diatur dalam perjanjian kerja khusus, di samping adanya perjanjian kerja bersama ini, dapat diadakan peraturan dan perjanjian lain atau peraturan tambahan yang mengatur persoalan setempat dengan ketentuan bahwa perjanjian atau peraturan dimaksud tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undang yang berlaku.

Keempat, Pasal 4 berisi tentang penerimaan karyawan. Penerimaan karyawan harus sesuai dengan kebutuhan perusahaan, perencanaan tenaga kerja serta persyaratan yang ditentukan perusahaan, penerimaan karyawan semata-mata didasarkan pada kualitas yang diperlukan untuk suatu jabatan tertentu di dalam organisasi perusahaan tanpa memandang agama, ras, suku, dan jenis kelamin.

Kelima, Pasal 5 berisi tentang masa percobaan. Bagi calon karyawan diharuskan menjalani masa percobaan maksimal selama 3 (tiga) bulan, selama

masa percobaan setiap saat baik perusahaan maupun karyawan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja tanpa syarat apapun.

Keenam, Pasal 6 berisi tentang penempatan karyawan**.** Perusahaan berwenang untuk menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan tertentu dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja serta tercapainnya operasional perusahaan secara efisien dan menyeluruh, penempatan karyawan harus sesuai dengan tuntutan persyaratan pekerjaan dan kebutuhan perusahaan.

Ketujuh, Pasal 7 berisi tentang hak dan kewajiban karyawan. Hak karyawan seperti tiap karyawan berhak atas upah sebagai imbalan dari kerja yang telah dilakukan, tiap karyawan berhak atas upah lembur untuk kelebihan jam kerja dari waktu kerja yang telah ditetapkan, kecuali untuk jabatan atau posisi tertentu, Tiap karyawan berhak atas cuti sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan, tiap karyawan berhak mengemukakan pendapat, usul dan saran kepada atasannya, karyawan berhak melakukan pemutusan hubungan kerja. Kewajiban karyawan seperti tiap karyawan wajib melaksanakan setiap ketentuan yang tercantum dalam perjanjian kerja bersama, ketentuan lain serta tata tertib yang berlaku, tiap karyawan wajib memberikan keterangan sebenanrnya baik mengenai data pribadi yang dibutuhkan perusahaanmaupun pekerjaannya, tiap karyawan wajib untuk melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dengan penuh tanggung jawab dibawah pimpinan yang ditunjuk oleh perusahaan, serta selalu berusaha untuk mencapai yang terbaik, tiap karyawan berkewajiban melakukan semua tugas atau perintah yang diberikan oleh perusahaan sehubungan dengan pekerjaan, tiap karyawan berkewajiban untuk menjaga dan tidak membocorkan segala keterangan yang merupakan rahasia perusahaan, baik yang didapat karena jabatan maupun pergaulan lingkungan perusahaan kecuali untuk kepentingan negara.

Kedelapan, Pasal 8 berisi tentang pengupahan. Besarnya upah ditentukan oleh nilai jabatan atau pekerjaan dan nilai pasar dari jabatan atau pekerjaan tersebut, struktur upah yang berlaku di perusahaan terdiri dari upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan tidak tetap, karyawan berhak atas upah yang ditentukan oleh perusahaan.

Kesembilan, Pasal 9 berisi tunjangan hari raya keagamaan. Perusahaan memberikan tunjangan hari raya keagamaan kepada karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, besarnya tunjangan hari raya keagamaan adalah karyawan yang telah mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan atau lebih diberikan 1 (satu) bulan upah.

Kesepuluh, Pasal 10 berisi tentang keselamatan dan kesehatan kerja. Untuk menjaga keselamatan dan kesehatan kerja, perusahaan mentaat peraturan keselamatan dan kesehatan kerja sesuai undang-undang atau peraturan pemerintah, serta menyediakan alat pelindung diri (APD), peraturan keselamatan dan kesehatan kerja serta lingkungan wajib ditaati oleh seluruh karyawan

Hak dan Kewajiban antara Badan Penyelenggara Jaminan sosial (BPJS) dengan PT Mondrian terkait dengan hak-hak tenaga kerja.

Hak-hak peserta menurut Panduan Praktis Tentang Kepesertaan dan Pelayanan Kesehatan yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan berdasarkan regulasi yang sudah terbit, antara lain: (1) Mendapatkan kartu peserta sebagai bukti sah untuk memperoleh pelayanan kesehatan, (2) Memperoleh manfaat dan informasi tentang hak dan kewajiban serta prosedur pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, (3) Mendapatkan pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan yang bekerjasama dengan BPJS Kesehatan, dan (4) Menyampaikan keluhan atau pengaduan, kritik dan saran secara lisan atau tertulis ke Kantor BPJS Kesehatan.[4]

Pokok penting dari hak peserta BPJS Kesehatan adalah mendapatkan fasilitas pelayanan kesehatan. Fasilitas kesehatan yang bekerjasama dengan BPJS Kesehatan terdiri dari: (1) Fasilitas kesehatan tingkat pertama, meliputi (a) Puskesmas atau yang setara, (b) Praktek dokter, (c) Praktek dokter gigi, (d) Klinik pratama atau yang setara termasuk fasilitas kesehatan tingkat pertama milik TNI atau Polri, (e) Rumah sakit kelas D Pratama atau yang setara, (2) Fasilitas kesehatan tingkat lanjutan, meliputi (a) Klinik utama atau yang setara, (b) Rumah sakit umum, (c) Rumah sakit khusus, (3) Fasilitas kesehatan penunjang, meliputi (a) Laboratorium kesehatan Instalasi farmasi rumah sakit, (b) Apotek, (c) Unit

[4] Tim Penyusun, *Op. Ci. t,* hal. 11.

transfusi darah atau Palang Merah Indonesia, (d) Optik, (e) Pemberi pelayanan *Consumable Ambulatory Peritional Dialisys* **(**CAPD), (f) Praktek bidan atau perawat atau yang setara.[5]

Kewajiban Peserta BPJS menurut Pasal 16 UU BPJS antara lain: (1) Setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan iuran, yang memenuhi persyaratan kepesertaan dalam program Jaminan Sosial wajib mendaftarkan dirinya dan anggota keluarganya sebagai peserta kepada BPJS, sesuai dengan Program Jaminan Sosial yang diikuti, (2) Setiap orang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan data mengenai dirinya dan anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.

Berdasarkan ketentuan tersebut, dalam Panduan Praktis tentang Kepesertaan dan Pelayanan Kesehatan yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan berdasarkan regulasi yang sudah terbit, dinyatakan bahwa kewajiban peserta antara lain: (1) Mendaftarkan dirinya sebagai peserta serta membayar iuran yang besarannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku, (2) Melaporkan perubahan data peserta, baik karena pernikahan, perceraian, kematian, kelahiran, pindah alamat atau pindah fasilitas kesehatan tingkat I, (3) Menjaga Kartu Peserta agar tidak rusak, hilang atau dimanfaatkan oleh orang yang tidak berhak, dan (4) Mentaati semua ketentuan dan tata cara pelayanan kesehatan.

Hak PT. Mondrian memang tidak secara langsung memperoleh hak dari penyelenggaraan jaminan kesehatan terhadap pekerja melalui BPJS Kesehatan, namun hak tersebut diberikan melalui para pekerja yang menjadi peserta BPJS yaitu: karyawannya mendapatkan pelayanan kesehatan di fasilitas kesehatan yang bekerjasama dengan BPJS Kesehatan. Artinya PT Mondrian tidak perlu lagi mengeluarkan anggaran untuk pelayanan kesehatan terhadap pekerja.

Kewajiban PT Mondrian antara lain: (1) Mendaftarkan karyawan menjadi peserta BPJS hal ini sesuai dengan Pasal 15 UU BPJS yaitu PT. Mondrian secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti, PT Mondrian, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan

[5] ibid

data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS, (2) Memungut ataupun membayar iuran BPJS hal ini sesuai dengan Pasal 19 UU BPJS yaitu PT. Mondrian wajib memungut Iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjanya dan menyetorkannya kepada BPJS, PT Mondrian wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.

Hak Badan Penyelenggara BPJS menurut Pasal 12 UU BPJS, Badan Penyelenggara BPJS berhak melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11, yaitu: (1) BPJS berhak untuk memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari Dana Jaminan Sosial dan atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan (2) Berhak memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program Jaminan Sosial dari DJSN setiap 6 (enam) bulan.

Kewajiban Badan Penyelenggara BPJS menurut Pasal 13 UU BPJS, kewajiban badan penyelenggara BPJS antara lain: (1) Memberikan nomor identitas tunggal kepada Peserta, (2) Mengembangkan aset Dana Jaminan Sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta, (3) Memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya, (4) Memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan undang-undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, (5) Memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku, (6) Memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya, (7) Memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, (8) Memberikan informasi kepada peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun, (9) Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuaria yang lazim dan berlaku umum, (10) Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial dan melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN.

Pelaksanaan Jaminan Sosial terhadap Para Pekerja di PT. Mondrian Klaten

PT. Mondrian Klaten dalam pelaksanaan Jaminan Sosial bagi para tenaga kerjanya antara lain: (1) PT. Mondrian selaku perusahaan telah melaksanakan ketentuan yang telah diatur dalam Undang-Undang tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja, yaitu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan meliputi PT. Mondrian wajib melaksanakan peraturan yang mengatur tentang jaminan sosial bagi tenaga kerja, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja dengan mengikutsertakan para tenaga kerjanya dalam program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, (2) Seluruh karyawan di PT. Mondrian diikutkan dalam wadah SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia), (3) Bagi karyawan PT. Mondrian yang melahirkan, akan mendapat cuti dan sumbangan dari pihak perusahaan, untuk karyawan PT. Mondrian yang mendapat musibah, misalnya kematian anak atau istri atau suami, akan mendapat bantuan sosial dan uang duka dari pihak perusahaan, dalam hal bekerja jika karyawan tertimpa kecelakaan kerja, maka segala akibat yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan, (4) Karyawan tetap akan mendapatkan seragam dari perusahaan, (5) Setiap tenaga kerja memperoleh gaji atau upah sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan, (6) Setiap tenaga kerja mendapatkan fasilitas dan tunjangan sesuai ketentua, Setiap tenaga kerja mendapatkan istirahat saat bekerja, (7) Setiap tenaga kerja yang sakit memperoleh izin sakit dan mendapatkan santunan, (8) Memberikan tunjangan hari raya seperti lebaran dan natal, (9) Setiap tenaga kerja memperoleh jaminan sosial dengan didaftarkan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Beberapa kesalahan yang dilakukan dalam penyelenggaraan jaminan kesehatan setelah berlakunya UU BPJS antara lain adalah perusahaan tidak mendaftarkan karyawannya menjadi peserta BPJS Kesehatan, terlambat membayar iuran, ataupun tidak membayar iuran sama sekali yaitu perusahaan tidak mendaftarkan karyawannya menjadi peserta BPJS Kesehatan. Hal ini tidak sejalan dengan Pasal 15 ayat (1) UU BPJS, pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan Program Jaminan Sosial yang diikuti. Namun pada beberapa perusahaan tertentu, pendaftaran karyawan menjadi peserta BPJS kesehatan tidak dilakukan dengan

berbagai alasan, terutama alasan finansial atau kemampuan keuangan perusahaan belum memadai, perusahaan terlambat membayar iuran BPJS Kesehatan.

Hal ini tidak sejalan dengan Pasal 19 ayat 1 dan 2 UU BPJS menyatakan: (1) Pemberi kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjanya dan menyetorkannya kepada BPJS, (2) Pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS. Namun ada kalanya karena kemampuan keuangan perusahaan yang belum baik, terjadi keterlambatan dalam pembayaran iuran, perusahaan tidak membayar iuran BPJS Kesehatan ini tidak sejalan dengan ketentuan dalam Pasal 19 ayat 1 dan 2 UU BPJS yaitu: (1) Pemberi kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjanya dan menyetorkannya kepada BPJS (2) Pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa BPJS kesehatan bertanggung jawab untuk melindungi hak-hak peserta untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Perlindungan hak-hak kepada peserta karena tanggung jawab tersebut sudah melekat pada BPJS. Apabila peserta BPJS telah melaksanakan kewajibannya namun tidak mendapatkan hak sebagaimana diatur dalam undang-undang, maka hal itu termasuk wanprestasi yang dilakukan oleh BPJS. Peserta BPJS dan atau atau anggota keluarganya dapat menuntut haknya dengan cara membuat laporan pengaduan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), upaya hukum penyelesaian sengketa melalui mediasi, upaya hukum penyelesaian sengketa melalui Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK), dan upaya hukum penyelesaian sengketa melalui pengadilan. Penjelasannya adalah sebagai berikut Membuat laporan pengaduan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Hal ini sesuai dengan Pasal 3 ayat (1) Peraturan BPJS No. 2 Tahun 2014 tentang Unit Pengendali Mutu Pelayanan dan Penanganan Pengaduan Peserta, apabila peserta BPJS Ketenagakerjaan eks Jamsostek tidak mendapatkan pelayanan yang baik dari BPJS Kesehatan, peserta dapat menyampaikan pengaduan kepada BPJS Kesehatan.

Selanjutnya, berdasarkan Pasal 3 ayat (2) terhadap pengaduan tersebut, BPJS Kesehatan wajib menangani pengaduan dari Peserta paling lama 5 (lima) hari kerja sejak diterimanya pengaduan, Upaya hukum penyelesaian sengketa melalui mediasi Apabila upaya hukum dalam membuat laporan pengaduan tidak

digubris oleh BPJS Ketenagakerjaan, maka Peserta Eks Jamsostek yang sudah melaksanakan kewajibannya dapat mengajukan upaya hukum mediasi. Mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah yakni pihak luar yang tidak memihak (imparsial) bekerja sama dengan pihak yang bersengketa untuk membantu memperoleh kesepakatan perjanjian yang memuaskan, Upaya hukum penyelesaian sengketa melalui Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) adalah badan yang bertugas menanganani dan menyelesaikan sengketa antara pelaku usaha dan konsumen.

Badan Penyelesaian Sengketa Konsumen (BPSK) merupakan suatu lembaga khusus yang dibentuk dan diatur dalam Undang-Undang Perlindungan Konsumen, yang tugas utamanya adalah menyelesaikan sengketa atau perselisihan antara konsumen dan pelaku usaha yang mana salah satu tugas dan wewenang BPSK adalah melaksanakan penanganan dan penyelesaian sengketa konsumen, dengan cara konsiliasi, mediasi dan arbitrase, dimana kekuatan putusan BPSK bersifat final dan mengikat. Upaya hukum penyelesaian sengketa melalui pengadilan Dalam hal pengaduan tidak dapat diselesaikan oleh unit pengendali mutu pelayanan dan penanganan pengaduan Peserta melalui mekanisme mediasi tidak dapat terlaksana, maka penyelesaiannya dapat diajukan ke pengadilan negeri di wilayah tempat tinggal pemohon. Penyelesaian sengketa melalui pengadilan negeri dilakukan dengan cara mengajukan gugatan perdata, baik atas dasar perbuatan ingkar janji (*wanprestasi*) maupun perbuatan melawan hukum (*onrechtmatigedaad*).

4. PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan kesimpulan diatas maka dapat disimpulkan bahwa:

Pertama, isi perjanjian antara Badan Penyelenggara Jaminan sosial (BPJS) dengan PT. Mondrian terkait dengan hak-hak tenaga kerja meliputi pekerja harus memenuhi kewajiban pembayaran iuan BPJS yang dilaksanakan sebulan sekali setiap tanggal 10 (sepuluh), pekerja yang telah menyepakati perjanjian kerja berhak menerima jaminan sosial dari perusahaan, pekerja harus mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS, perusahaan harus memberi fasilitas kepada pekerja terkait dengan jaminan sosial yang dibutuhkan pekerja pada saat keadaan tertentu,

pekerja berhak mendapatkan pelayanan kesehatan yang layak dari perusahaan, pekerja berhak mendapatkan perlindungan dan keselamatan kerja dari perusahaan.

Kedua, pelaksanaan jaminan sosial terhadap para pekerja di PT. Mondrian Klaten meliputi: (1) Pelaksanaan pembayaran iuran BPJS setiap tanggal 10 (sepuluh) telah dilaksanakan oleh pekerja di PT. Mondrian Klaten dengan mengambil dari gaji karyawan setiap tanggal 10 (sepuluh), (2) Pelaksanaan pemberian jaminan sosial terhadap pekerja PT. Mondrian telah dilaksanakan seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan pemeliharaan kesehatan, (3) Pelaksanaan pendaftaran pekerja PT. Mondrian telah dilaksanakan dengan baik saat BPJS mulai diterapkan, seluruh pekerja PT. Mondrian telah didaftarkan oleh perusahaan sebagai peserta BPJS, (4) Pelaksanaan pemberian fasilitas kesehatan kepada pekerja PT. Mondrian telah dilaksanakan dengan baik, apabila pekerja dalam keadaan sakit ataupun dalam pemeriksaan rutin, perusahaan menyediakan fasilitas kesehatan yang bekerjasama dengan Rumah sakit, (5) Pelaksanaan pemberian pelayanan kesehatan oleh PT. Mondrian kepada pekerja telah dilaksanakan seperti menyediakan peralatan kesehatan di dalam perusahaan dan bekerjasama dengan rumah sakit serta dokter-dokter yang sudah tertera dalam kartu BPJS,

Ketiga, pelaksanaan pemberian perlindungan dan keselamatan kerja oleh perusahan telah dilaksanakan seperti dengan memberikan jaminan kecelakaan kerja kepada pekerja, apabila terjadi kecelakaan kerja perusahaan bertanggung jawab penuh atas keselamatan pekerjanya, serta dengan mengikutsertakan seluruh pekerja pada BPJS, maka kesehatan pekerja terjamin penuh oleh perusahaan, Pelaksanaan jaminan sosial pada pekerja di PT Mondrian Klaten sudah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan tidak bertentangan dengan pasal-pasal di dalamnya. Pasal 99 menyatakan bahwa "Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja".

Saran

Pertama, BPJS Kesehatan, dalam menyelenggarakan Jaminan Kesehatan disarankan memberikan informasi secara jelas, lengkap dan mencukupi kepada peserta maupun calon peserta BPJS terkait dengan hak dan kewajiban para pihak,

prosedur penggunaan kartu BPJS di fasilitas kesehatan dan hal apa saja yang ditanggung dan tidak ditanggung oleh BPJS Kesehatan. Pemberian informasi tersebut harus disesuaikan dengan keadaan, kondisi dan pendidikan peserta maupun calon peserta BPJS agar tidak terjadi kesalahapahaman.

Kedua, bagi pemerintah, hendaknya lebih menggalakkan upaya sosialisasi program BPJS melalui instansi terkait kepada masyarakat luas.

Ketiga, bagi petugas, diharapkan untuk lebih meningkatkan kinerja, melayani dengan hati, profesional, bertanggung jawab dan amanah.

Persantunan

Skripsi ini penulis persembahkan kepada orang tua saya tercinta atas doa, dukungan yang penuh dan juga penantiannya,kakak dan adiku tersayang atas dukungan,doa dan semangatnya, sahabat-sahabat atas motivasi, dukungan dan doanya selama ini

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Harahap, M. Yahya. 1996. *Segi-segi Hukum Perjanjian*, Bandung, Alumni

Hadikusuma, Hilman, 2000 *Hukum Perjanjian Adat*, Alumni Bandung

Soepomo, Imam. 1968. *Hukum Perburuhan Bagian Pertama Hubungan-Kerja*, PPA KRI Bhayangkara, Jakarta.

Nainggolan. P. 1989. *Hukum Perburuhan,* Fakultas Hukum USU Medan

Prodjodikoro, R. Wirjono. 2000, *Asas-Asas Hukum Perjanjian,* Bandung: Mandar Maju.

Saksono, Slamet. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.

Prodjodikoro, R. Wirjono. 1992. *Asas-Asas Hukum Perjanjian*, Bandung: Sumur.

Aturan Perundang-undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diterjemahkan oleh Subekti dan R. Tjitrosudibio. Jakarta: Pradnya Paramita.