

BPJS KETENAGAKERJAAN : JAMINAN SOSIAL UNTUK KESEJAHTERAAN PEKERJA INDONESIA

Muhammad Hazel Arrazeq¹, Rifqih Azpha², Arnold Jefferson Munthe³, Hairani Siregar⁴, Berlianti⁵
Universitas Sumatera Utara

ARTICLE INFO

Article history:

Received Desember 2024
Revised Desember 2024
Accepted Desember 2024
Available online Desember 2024

muhammadhazel789@gmail.com¹,
rifqihazpha@gmail.com²,
arnoldmunthe914@gmail.com³,
hairani@usu.ac.id⁴, berlianti@usu.ac.id⁵



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright © 2023 by Author. Published by Universitas Pendidikan Ganesha.

pekerja. Meskipun demikian, tantangan dalam hal kebijakan dan pengawasan masih perlu ditangani lebih lanjut.

Kata Kunci: BPJS Ketenagakerjaan, Jaminan Sosial, Kesejahteraan Pekerja

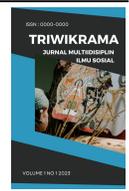
ABSTRACT

BPJS Ketenagakerjaan is one of the institutions that aims to provide social protection for workers in Indonesia through social security programs, such as Work Accident Insurance (JKK), Death Insurance (JKM), Old Age Security (JHT), and Pension Insurance (JP). This study aims to assess the role of BPJS Ketenagakerjaan in improving the welfare of Indonesian workers. The method used in this study is a descriptive approach with a combination of qualitative and quantitative. Data collection was carried out through interviews, surveys, and focus group discussions (FGD) with workers, employers, and BPJS Ketenagakerjaan officials. The results of the study indicate that BPJS Ketenagakerjaan provides significant benefits for workers by providing protection against social risks, improving the quality of life, and providing a sense of security for the future of workers. However, challenges in terms of policy and supervision still need to be addressed further.

Keywords: BPJS Ketenagakerjaan, Social Security, Worker Welfare

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang mengalami perkembangan pesat dalam sektor pembangunan, yang turut meningkatkan peluang pekerjaan bagi tenaga kerja. Berdasarkan Pasal 1



angka 2 UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja didefinisikan sebagai setiap individu yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa demi memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Dalam menjalankan pekerjaan, pekerja berhak memperoleh jaminan sosial yang berguna untuk kesejahteraan mereka di masa depan, seperti saat pensiun, dipecat, atau mengalami kecelakaan kerja (Aprilia, 2023).

Proses terbentuknya jaminan sosial ini berlangsung panjang, dimulai dengan adanya No. 2/1951 tentang kecelakaan kerja, serta Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48/1952 yang kemudian disusul dengan PMP No. 8/1956 terkait bantuan kesehatan bagi buruh. Kemudian pada tahun 1957, PMP No. 15/1957 membentuk Yayasan Sosial Buruh, dan pada 1964 PMP No. 5/1964 membentuk Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS). Kemajuan berikutnya tercatat dengan diberlakukannya UU No. 14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja yang menjadi landasan hukum jaminan sosial tenaga kerja.

Perkembangan jaminan sosial tenaga kerja semakin jelas terlihat dengan terbitnya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun 1977 yang mewajibkan setiap pemberi kerja di sektor swasta dan BUMN mengikuti program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), serta pembentukan Perum Astek melalui PP No. 34 Tahun 1977. Selanjutnya, UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) lahir, diikuti dengan pengesahan PP No. 36 Tahun 1995 yang menetapkan PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. JAMSOSTEK bertujuan untuk memberikan perlindungan dasar yang menjamin kelangsungan penghasilan keluarga bagi tenaga kerja dan keluarganya dalam menghadapi risiko sosial (Nurdiana, 2023).

Pada akhir 2004, pemerintah juga mengeluarkan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang sejalan dengan amandemen UUD 1945, khususnya Pasal 34 ayat 2 yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan." Perlindungan yang diberikan ini memberikan rasa aman bagi pekerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Terakhir, pada tahun 2011, UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial diundangkan sebagai bagian dari penguatan sistem jaminan sosial di Indonesia.

Menurut Pasal 34 UUD Amandemen keempat tahun 2002. Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial menegaskan bahwa BPJS Ketenagakerjaan ialah suatu program negara yang menyelenggarakan jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT) serta jaminan pensiun. Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, menyebutkan bahwa BPJS memiliki tujuan untuk merealisasikan terselenggaranya pemberian jaminan, terpenuhinya keperluan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Oleh karena itu, tujuan dari penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan pemberian jaminan sosial berdasarkan program utama BPJS Ketenagakerjaan yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pensiun (JP).

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, tugas BPJS Ketenagakerjaan ialah: (1) melaksanakan dan/atau menerima pendaftaran peserta; (2) mengumpulkan iuran dari peserta serta



pemberi kerja; (3) menerima bantuan iuran dari pemerintah; (4) mengelola dana jaminan sosial kepentingan anggota; (5) mengumpulkan dan mengawasi informasi tentang anggota program pensiun yang dikelola pemerintah; (5) membayar keuntungan serta mendukung administrasi kesejahteraan sesuai pengaturan program bantuan jaminan sosial; dan (6) memberikan data sehubungan dengan organisasi program jaminan sosial kepada anggota dan orang pada umumnya (Ketenagakerjaan 2022).

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, wewenang BPJS Ketenagakerjaan adalah: (1) menagih pembayaran iuran, (2) menempatkan aset pensiun yang didukung pemerintah untuk saat ini dan usaha jangka panjang dengan memikirkan bagian likuiditas, solvabilitas, kewajaran, keamanan, dan pengembalian yang memadai; (3) menyelesaikan pengawasan dan memeriksa konsistensi anggota dan manajer; (4) mengejar persetujuan dengan kantor kesejahteraan yang mengacu pada tarif standar yang ditetapkan oleh otoritas publik; (5) membuat atau memecat kontrak kerja dengan kantor kesejahteraan, (6) memberikan persetujuan peraturan kepada anggota dan atasan yang tidak memenuhi komitmen mereka, dan (7) melaporkan bisnis bekerja di otoritas terampil yang penting tidak patuh dalam membayar komitmen atau dalam memenuhi prasyarat yang berbeda sesuai pengaturan.

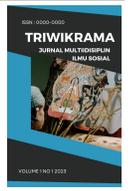
METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini akan menggunakan pendekatan deskriptif dengan kombinasi kualitatif dan kuantitatif untuk menilai peran BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja Indonesia. Penelitian ini akan melibatkan pengumpulan data primer melalui wawancara mendalam, survei, dan diskusi kelompok terarah (FGD) dengan pekerja, pengusaha, dan pejabat BPJS Ketenagakerjaan. Data sekunder yang terkait dengan kebijakan dan regulasi BPJS Ketenagakerjaan juga akan digunakan. Analisis data kualitatif dilakukan dengan teknik analisis tematik untuk menggali pengalaman peserta, sedangkan analisis kuantitatif akan digunakan untuk mengukur kepuasan pekerja terhadap manfaat program JHT, JKK, dan JKM.

ISI DAN PEMBAHASAN

Dalam pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa tenaga kerja yakni tiap-tiap orang yang dapat melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi keperluan sendiri maupun untuk orang lain. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja yakni tiap orang yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik, di dalam maupun di luar hubungan kerja demi menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi keperluan Masyarakat (Oria, 2023).

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) adalah program jaminan sosial yang merupakan tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaranya menggunakan mekanisme asuransi. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja. Program jaminan sosial terdiri atas BPJS ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Keduanya memiliki fungsi yang berbeda. BPJS

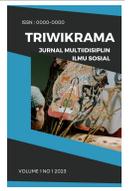


Ketenagakerjaan hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja, sedangkan BPJS Kesehatan diperuntukkan bagi seluruh lapisan masyarakat. BPJS Ketenagakerjaan memiliki lima jenis program jaminan sosial bagi tenaga kerja yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Dalam program jaminan sosial terdapat lima jaminan dasar yang harus dipenuhi antara lain jaminan kesehatan, kecelakaan kerja, kematian, pensiun, jaminan hari tua. Dalam hal kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan memberikan jaminan sosial kepada peserta penerima upah dan peserta bukan penerima upah (Saputra et al, 2020). Peserta bukan penerima upah yaitu pekerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya tersebut yang meliputi pemberi kerja, pekerja diluar hubungan kerja atau pekerja mandiri, dan pekerja yang tidak termasuk pekerja di luar hubungan kerja yang bukan penerima upah.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam melindungi hak-hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan mereka. Berikut adalah beberapa manfaat yang diperoleh pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan.

1. BPJS memberikan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja formal, yang mencakup jaminan pensiun, jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari raya. Dengan adanya perlindungan ini, pekerja merasa lebih aman dan terlindungi dari risiko keuangan.
2. BPJS Ketenagakerjaan membantu meningkatkan kualitas hidup pekerja. Dengan adanya jaminan sosial, pekerja tidak perlu khawatir tentang biaya kesehatan atau risiko keuangan lainnya, sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaan dan kehidupan pribadi. Selain itu, mereka dapat merencanakan masa depan dengan lebih baik, seperti menabung untuk hari tua atau mempersiapkan pensiun.
3. BPJS Ketenagakerjaan menawarkan premi yang terjangkau bagi pekerja. Premi ini dibayar setiap bulan dan dihitung berdasarkan gaji yang diterima, memungkinkan pekerja mendapatkan perlindungan jaminan sosial tanpa beban biaya yang tinggi.
4. BPJS Ketenagakerjaan memberikan akses pekerja ke pelayanan kesehatan yang berkualitas dengan biaya lebih terjangkau. Pekerja dapat mengakses rumah sakit atau klinik yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan dan mendapatkan perawatan medis dengan biaya lebih murah, yang sangat membantu mereka dalam menjaga kesehatan dan produktivitas.
5. BPJS Ketenagakerjaan juga membantu pekerja membangun kebiasaan menabung. Sebagian dari premi akan disisihkan untuk dana pensiun, yang dapat dimanfaatkan pekerja untuk masa depan, seperti biaya pendidikan anak atau persiapan pensiun.

BPJS Ketenagakerjaan menawarkan beberapa program unggulan yang dirancang untuk memberikan perlindungan sosial yang komprehensif bagi pekerja Indonesia. Program utama yang ditawarkan adalah Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), dan Jaminan Kematian (JKM). Program JHT berfungsi seperti tabungan masa depan bagi pekerja. Iuran yang dibayarkan untuk program ini sebesar 5,7% dari gaji pekerja, yang terbagi menjadi 3,7% yang dibayar oleh perusahaan dan 2% oleh pekerja itu sendiri. Saldo JHT ini dapat dicairkan oleh pekerja saat mereka berhenti bekerja, berbeda dengan dana pensiun yang baru bisa diakses setelah mencapai usia 58



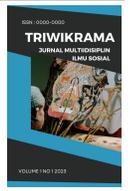
tahun. Sistem ini memberikan rasa aman bagi pekerja yang berhenti bekerja namun belum mendapatkan pekerjaan baru, karena mereka masih memiliki akses terhadap dana yang dapat membantu mereka dalam transisi ke pekerjaan baru (Sutrisno, 2020).

Perusahaan baik itu perusahaan swasta maupun BUMN, diwajibkan untuk mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Jika perusahaan tidak melaksanakan kewajiban ini, mereka akan dikenakan sanksi oleh Dinas Tenaga Kerja (Disnaker). Program ini terbuka untuk pekerja formal, informal, hingga pekerja mandiri seperti petani atau pekerja lepas (freelancer). Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang memenuhi syarat dapat mendaftar mulai usia 17 hingga 65 tahun. Untuk mempermudah pengelolaan dan pengecekan saldo, BPJS Ketenagakerjaan juga menyediakan aplikasi JAMSOSTEK mobile, yang memungkinkan pekerja untuk memeriksa saldo JHT mereka secara langsung. Meski demikian, terdapat kemungkinan perubahan kebijakan terkait pencairan JHT di masa depan. Sebelumnya, ada ketentuan yang mengharuskan pekerja untuk menjadi peserta selama minimal 5 tahun sebelum dapat mencairkan dana JHT mereka. Namun, dengan adanya perubahan kebijakan, aturan ini bisa saja disesuaikan untuk mempermudah pencairan dana bagi peserta yang membutuhkan.

Selain program JHT, BPJS Ketenagakerjaan juga menyediakan santunan kematian yang besarnya mencapai 70 juta rupiah untuk keluarga atau ahli waris pekerja yang meninggal dunia. Ini merupakan bentuk perlindungan bagi keluarga yang ditinggalkan. Namun, perlu dicatat bahwa program BPJS Ketenagakerjaan tidak mencakup biaya pengobatan tradisional, sehingga pekerja perlu memperhatikan hal ini dalam memilih layanan kesehatan yang sesuai. Dengan berbagai program tersebut, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja Indonesia melalui sistem jaminan sosial yang menyeluruh dan terjangkau (Suwandi, 2022). Program-program ini diharapkan tidak hanya memberikan perlindungan finansial bagi pekerja saat menghadapi risiko sosial seperti kecelakaan kerja, pensiun, atau kematian, tetapi juga membantu pekerja dalam merencanakan masa depan mereka dengan lebih baik, mengurangi kekhawatiran finansial, dan memungkinkan mereka untuk fokus pada pekerjaan dan produktivitas mereka. BPJS Ketenagakerjaan terus berupaya untuk memastikan bahwa setiap pekerja di Indonesia mendapatkan perlindungan yang layak dan dapat mengakses layanan yang mereka butuhkan untuk menjaga kesejahteraan mereka dan keluarga.

KESIMPULAN

Dalam perlindungan sosial menjadi penting bagi kesejahteraan pekerja. BPJS Ketenagakerjaan, sebagai lembaga yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan jaminan sosial, memainkan peran kunci dalam memberikan perlindungan bagi pekerja Indonesia. Melalui berbagai program jaminan sosial seperti Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pensiun (JP), BPJS Ketenagakerjaan memberikan rasa aman bagi pekerja terhadap berbagai risiko sosial yang dapat mempengaruhi kehidupan mereka. Proses terbentuknya jaminan sosial di Indonesia telah melalui berbagai tahap, dari undang-undang pertama mengenai kecelakaan kerja pada tahun 1951 hingga pembentukan BPJS Ketenagakerjaan yang resmi beroperasi pada tahun 2011. Dengan adanya BPJS Ketenagakerjaan, negara berkomitmen untuk menyediakan sistem jaminan sosial yang menyeluruh, mengurangi risiko finansial yang



dihadapi pekerja, dan memberikan akses kepada pekerja untuk merencanakan masa depan mereka dengan lebih baik. Tidak hanya itu, melalui program-programnya, BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan kepada berbagai jenis pekerja, mulai dari pekerja formal hingga pekerja mandiri. Melalui implementasi program jaminan sosial yang efisien dan terjangkau, BPJS Ketenagakerjaan berhasil meningkatkan kesejahteraan pekerja Indonesia, memberikan rasa aman, serta mendorong produktivitas dan kualitas hidup pekerja. Meskipun masih terdapat tantangan, seperti perubahan kebijakan dan pengawasan yang perlu ditingkatkan, komitmen BPJS Ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa setiap pekerja di Indonesia mendapatkan perlindungan yang layak terus berjalan. Ke depannya, diharapkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan dapat terus berkembang untuk menjawab tantangan dunia kerja yang semakin dinamis, serta memastikan kesejahteraan pekerja Indonesia tetap terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprillia, N., & Lubis, F. A. (2023). Analisis Bpjs Ketenagakerjaan Dalam Upaya Meningkatkan Kesejahteraan Tenaga Kerja Khususnya Petani Di Bangun Purba. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 326-333.
- Nurdiana, N., & Yusrizal, Y. (2023). Analisis Persepsi Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan Di Tanjung Morawa. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(2), 10344-10352.
- Orias, M. (2023). Sosialisasi Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Bpjs Ketenagakerjaan) Bagi Masyarakat Desa Ploso Kecamatan Krembung Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Padi (Pengabdian Masyarakat Dosen Indonesia)*, 6(1), 21-26.
- Saputra, A. G., Nadhifah, N. K., Ananda, M. N. T., Tri, S., & Raharjo, R. R. (2020). Pelaksanaan Kesejahteraan Karyawan Sebagai Wujud Corporate Soci Al Responsi Bi Li Ty Melalui Program Bpjs Ketenagakerjaan.
- Sutrisno, H. (2020). Pengaruh bpjs ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4(1), 78-84.
- Suwandi, F. R., & Wardana, D. J. (2022). Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 251-262.