

Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Karya-wan di PT. Mayangsari Kecamatan Mayang Kabupaten Jember

Moh. Rido Hafidi ¹, Kahar Haerah ²

¹ Universitas Muhammadiyah Jember 1; mohridohafidi@gmail.com

² Universitas Muhammadiyah Jember 2; kaharhaerah66@gmail.com

Abstrak: sistem jaminan social ketenagakerjaan berfokus pada penyediaan pertanggungungan bagi karyawan yang digaji, sementara pekerja belum tercakup atau hanya tercakup Sebagian. Pelaksanaan jaminan social ketenagakerjaan bagi pekerja Karyawan di PT. Ma-yangsari. Selain itu, penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran tentang kendala-kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program jaminan Sosial ketenagakerjaan bagi pekerja Karyawan di PT Mayangsari telah melaksanakan program jaminan social bagi pekerja Karyawan sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundangan. Metode penelitian ini menggunakan deskriptif kualitatif, untuk memberikan gambaran tentang pelaksanaan jaminan social bagi pekerja Karyawan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan. Kesimpulan dari hasil pembahasan menunjukkan bahwa dalam pelaksanaan program jaminan social ketenagakerjaan bagi pekerja Karyawan ditemukana jumlah kepesertaan yang belum mencakup bagi karyawan yang tidak tetap, program jaminan kecelakaan kerja yang belum terbayar karena bersentuhan dengan program jaminan Kesehatan nasional.

Keywords: Pelaksanaan, Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Karyawan

DOI: <https://doi.org/10.47134/pssh.v1i3.130>

*Correspondensi: Moh. Rido Hafidi dan Kahar Haerah

Email: mohridohafidi@gmail.com,
kaharhaerah66@gmail.com

Received: 02-11-2023

Accepted: 16-12-2023

Published: 30-01-2024



Copyright: © 2023 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstract: *The employment social security system focuses on providing coverage for salaried employees, while workers are not yet covered or only partially covered. Implementation of employment social security for employees at PT. Ma-yangsari. In addition, this research aims to provide an overview of the obstacles faced in implementing the employment social security program for employees. Employees at PT Mayangsari have implemented a social security program for employee workers in accordance with statutory provisions. This research method uses descriptive qualitative, to provide an overview of the implementation of social security for employees in accordance with statutory provisions. The conclusion from the results of the discussion shows that in the implementation of the employment social security program for employee workers, it was found that the number of participants did not include non-permanent employees, the work accident insurance program which had not been paid because it was in contact with the national health insurance program.*

Keywords: *Implementation, Employment Social Security Program, Employees.*

Pendahuluan

Di banyak negara, sistem jaminan sosial ketenagakerjaan berfokus pada penyediaan pertanggungungan bagi karyawan yang digaji, sementara pekerja belum tercakup atau hanya tercakup sebagian. Akibatnya, berbagai kategori pekerja di banyak negara mengalami kesulitan dalam mengakses jaminan sosial karena berbagai alasan. Kesenjangan dalam perlindungan sosial bagi pekerja telah menciptakan tantangan tidak hanya untuk realisasi

hak asasi mereka atas jaminan sosial tetapi juga untuk pembangunan sosial dan ekonomi dan untuk pencapaian tujuan pembangunan berkelanjutan. Mengingat pekerja, termasuk pekerja Karyawan dan pekerja keluarga yang berkontribusi, merupakan mayoritas tenaga kerja di banyak negara berkembang dan sering beroperasi di ekonomi informal, menutup kesenjangan cakupan tersebut sangatlah penting (International Labour Organization 1978). Selain itu, wirausaha tumbuh di beberapa negara maju dan diperkirakan akan tumbuh lebih jauh dalam konteks transformasi yang sedang berlangsung di dunia kerja terkait dengan perubahan teknologi, perubahan iklim, pergeseran demografis, dan migrasi (Schwab & Zahidi, 2023).

Dengan krisis COVID-19 yang melanda dunia menyebabkan banyak pekerja yang sebelumnya sudah rentan, seperti pekerja keluarga dan pekerja mandiri, sangat terpengaruh oleh dampak sosial ekonomi dari virus tersebut. Bagi sebagian besar wiraswasta yang beroperasi di perekonomian informal, kurangnya perlindungan kesehatan dan jaminan pendapatan selama sakit mendorong mereka untuk bekerja bahkan ketika mereka sakit, sehingga tidak hanya membahayakan kesehatan mereka tetapi juga berpotensi merusak upaya kesehatan masyarakat untuk mengekang virus (International Labour Organization 1978). Dengan tidak adanya tunjangan perlindungan pengangguran, berkurangnya aktivitas bisnis atau pengangguran bagi para pekerja ini berarti hilangnya mata pencaharian mereka, memperburuk ketidakamanan ekonomi yang telah dihadapi banyak dari mereka. Untuk mengatasi kerentanan ini, banyak pemerintah telah menerapkan langkah-langkah darurat untuk memberikan perlindungan sosial kepada kelompok pekerja yang sebelumnya tidak tercakup, termasuk pekerja Karyawan, melalui perluasan skema dan program perlindungan sosial yang ada atau yang baru (McGurk, 2018). Namun, sebagian besar terkait krisis langkah-langkah tersebut bersifat sementara dan dalam banyak kasus tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan mendesak pekerja di perekonomian informal (Moussié & Alferys, 2022).

Ke depan, langkah-langkah tanggap krisis seperti itu harus diubah menjadi mekanisme berkelanjutan untuk memastikan jaminan perlindungan sosial yang memadai bagi pekerja di semua bentuk pekerjaan, termasuk pekerja Karyawan. Sebelum krisis COVID-19, banyak negara telah mengambil Langkah-langkah untuk menempatkan pekerja mandiri di bawah undang-undang ketenagakerjaan dan jaminan sosial dan untuk mengatasi tantangan khusus yang mereka hadapi melalui serangkaian tindakan yang disesuaikan dengan situasi mereka (Verschueren, 2018). Namun, masih banyak yang harus dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja wiraswasta terlindungi secara efektif (Organization, 2021). Perluasan jaminan sosial bagi pekerja wiraswasta untuk memastikan perlindungan sosial bagi pekerja di semua jenis pekerjaan telah diidentifikasi sebagai salah satu tantangan yang harus segera diatasi oleh para pelaku utama, termasuk Uni Eropa (2017) dan G20 (2017).

Jelas bahwa perluasan cakupan perlindungan sosial untuk wiraswasta, termasuk pekerja mandiri, sangat penting dan menentukan untuk mencapai pembangunan berkelanjutan dan inklusi sosial. Berdasarkan publikasi yang lebih komprehensif, ringkasan kebijakan ini menekankan tantangan khusus yang menghambat perluasan jaminan sosial untuk wiraswasta dan mengeksplorasi beberapa pilihan kebijakan, berdasarkan pengalaman

internasional dan dipandu oleh standar jaminan sosial ILO (ILO, 2023). (Organization, 2021) ILO mengartikulasikan kebutuhan untuk mengakui ketenagakerjaan dan perlindungan sosial sebagai hal yang saling memperkuat dalam membentuk kehidupan masyarakat dan kemajuan suatu negara. Keduanya menjadi landasan konsep dan cita-cita mewujudkan pekerjaan yang layak di masyarakat dunia (Gonçalves, 2021). Ketenagakerjaan diperlukan untuk pekerjaan yang layak dan dimungkinkan dalam ekonomi yang menghasilkan peluang untuk investasi, kewirausahaan, pengembangan keterampilan, penciptaan lapangan kerja dan mata pencaharian yang berkelanjutan. Namun, pekerjaan itu sendiri tidak menyediakan kehidupan yang aman dan holistik, sementara mengatasi ketidakadilan sosial (Tepperová, 2019). Pengembangan pribadi dan pekerjaan yang pasti dengan pertumbuhan yang berkelanjutan membutuhkan ketersediaan dan akses yang terjangkau ke layanan sosial penting di bidang kesehatan, air dan sanitasi, pendidikan, ketahanan pangan, perumahan, dan lainnya yang ditetapkan sesuai dengan prioritas nasional. Secara historis, jaminan sosial dipasang hanya dengan pekerjaan formal. ILO berusaha untuk memperbaiki bias sejarah ini (ILO, 2023)

Perlindungan sosial tidak boleh terbatas pada sektor terorganisir saja, melainkan diakui sebagai hak dasar semua orang, untuk kehidupan yang bermartabat dan berharga. Namun, beberapa ketidakadilan terbesar dan penghancuran sosio-ekonomi memang terlihat di sektor ekonomi informal seringkali merupakan segmen yang lebih menonjol di negara berkembang. Pendekatan terpadu akan memfasilitasi mobilitas sosio-ekonomi ke atas dan meningkatkan kemampuan kerja sehingga mengaktifkan rantai ketenagakerjaan yang berkelanjutan, tingkat pendapatan yang lebih tinggi, dan tingkat perlindungan yang lebih tinggi. Oleh karena itu, prosesnya berulang tetapi membutuhkan keterlibatan praktis yang dapat direalisasikan pada tingkat pembuatan kebijakan (Goda, 2023; Pakpahan, 2021). Untuk memajukan perspektif terpadu ini ILO mengandalkan proses dialog nasional berdasarkan etika tanggung jawab bersama. Ini melibatkan konsultasi antara kementerian terkait, kementerian keuangan dan perencanaan, organisasi pengusaha dan pekerja, lembaga non-pemerintah dan mitra pembangunan dalam mengatasi tantangan ekonomi dan sosial. ILO menekankan perlunya men-erapkan kebijakan perlindungan sosial dan ketenagakerjaan yang komprehensif, koheren dan terkoordinasi untuk menjamin layanan dan transfer sosial di seluruh siklus kehidupan, dengan memberikan perhatian khusus pada kelompok rentan. (ILO, 2023)

Salah satu aspek penting dari pembangunan adalah bidang ekonomi dan sosial, di mana dunia kerja menjadi unsur utama dan keselamatan kerja lebih dikedepankan. Semakin meningkatnya peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional serta semakin meningkatnya penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan seringkali berakibat pada tingginya resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan tenaga kerja, maka perlindungan tenaga kerja seharusnya lebih ditingkatkan (Díaz, 2020). Sumber daya manusia sangat penting dalam suatu organisasi karena memiliki kemampuan untuk bekerja secara efektif dan efisien, serta bertindak ekonomis dalam mempergunakan sumber daya dan dana yang ada. Faktor manusia atau tenaga kerja sebagai penggerak utama organisasi harus mendapat perhatian utama karena mampu mengelola dan mengolah berbagai

macam produksi sehingga menghasilkan barang atau jasa bagi kepentingan pemenuhan kebutuhan manusia. Kemajuan dalam bidang teknologi dan ilmu pengetahuan yang begitu pesat berpengaruh terhadap perkembangan perusahaan, antara lain dengan semakin meningkatnya jumlah dan sumber-sumber bahaya seperti kecelakaan kerja, kebakaran, penyakit akibat kerja yang bisa merugikan semua pihak baik perusahaan maupun pekerjanya terutama para buruh (Chen, 2022). Dalam usaha menjamin agar setiap buruh dapat memperoleh keselamatan dalam bekerja, perlu diadakan pengamanan terhadap usaha produksi sumber-sumber bahaya tersebut baik jumlah maupun macamnya sebagai akibat perkembangan industri itu sendiri. Berlandaskan pada amanat konstitusi, Undang-Undang Dasar 1945 yang salah satunya ialah mengharuskan Negara menciptakan kesejahteraan seluruh rakyat Indonesia, maka pemerintah dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat, serta diperlukan refleksi kritis untuk mencari alternatif solusi yang dianggap cocok dan mampu memenuhi berbagai kebutuhan baru akan pelayanan publik yang efisien dan berkualitas. Di sinilah pemerintah memberi perhatian terhadap karyawan atas keselamatan kerja mereka melalui Badan Usaha Milik Negara dan menunjuk PT. Jamsostek sebagai penyelenggaranya (Gelber, 2020).

PT. Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana Undang-Undang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan pemerintah selaku lembaga negara memandang perlu adanya perlindungan khusus bagi tenaga kerja. Hal ini terbukti dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Selanjutnya dalam rangka pelaksanaan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut dikeluarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 05/Men/1993 tentang Petunjuk Teknis Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran Iuran, Pembayaran Santunan dan Pelayanan Sosial Tenaga Kerja, yang memuat di dalamnya tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (LaMontagne, 2022).

Setiap pekerja memiliki hak pekerja yang sama yang telah dijamin dalam alam UUD 1945. Pasal 28D ayat (2) menyebutkan bahwa setiap orang memiliki hak untuk bekerja serta mendapatkan perlakuan adil dan layak dalam hubungan pekerjaan. Dalam hal ini pemerintah menjamin tentang adanya perlakuan adil terhadap para pekerja, baik dalam hal tentang pekerjaan, penempatan jabatan dalam bekerja, maupun pemberian gaji atau upah. Meskipun terdapat kesamaan hak antara pekerja laki-laki dan pekerja Karyawan, namun kondisi Karyawan secara umum sampai sekarang masih sangat jauh dari harapan. Masih terjadi ketimpangan gender di dalam bidang pekerjaan antara Karyawan dengan laki-laki (Button, 2022). Ketimpangan tersebut dapat diketahui dengan memperhatikan dari Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) Karyawan dan laki-laki. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik menunjukkan bahwa, masih terdapat kesenjangan yang sangat tinggi antara TPAK berdasar jenis kelamin pada bulan februari 2017. Pada bulan februari 2017 TPAK laki-laki sebesar 83,05%, sedangkan TPAK Karyawan hanya mencapai 55,04% (Susiana, 2019).

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Menjelaskan Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, " Yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang disingkat dengan BPJS

badan hukum yang dibuat untuk menyelenggarakan suatu program jaminan sosial."BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja ketika melakukan pekerjaan (Pambudi, 2019). Sejarah berdirinya BPJS Ketenagakerjaan diawali dengan lahirnya PT. Jamsostek (Persero) yang melalui proses yang begitu panjang dimulai dengan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang kecelakaan kerja, Keputusan Menteri perburuhan. (PMP) no.48 tahun 1952 sudah PMP no.8 tahun 1956 tentang langkah-langkah mendukung organisasi kesehatan tenaga kerja, PMP no.15 tahun 1957 tentang pembentukan landasan sosial bagi kehidupan kerja, PMP no.5 tahun 1964 tentang pembentukan lembaga sosial dana keamanan. (YDJS), UU No. 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Kerja. Seiring waktu, proses menciptakan asuransi sosial bagi karyawan menjadi semakin terbuka (McDonnall, 2022). Mengenai kemajuan dan perkembangan, serta dasar hukum, bentuk perlindungan dan cara pelaksanaannya, tonggak penting dicapai pada tahun 1977 dengan dikeluarkannya Keputusan Pemerintah (PP) No. 33 Tahun 1977 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. (ASTEK) yang mewajibkan seluruh pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Keputusan Pemerintah No. 34 Tahun 1977 juga dikeluarkan untuk mendirikan Perum Astek penyelenggara ASTEK. Kemudian pada tahun 1992, ketika diundangkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), dan dengan PP Nomor 36 Tahun 1995, PT Jamsostek ditunjuk sebagai penyelenggara Jamsostek. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimum pekerja dan keluarganya dengan memastikan aliran pendapatan keluarga terus menggantikan sebagian atau seluruh pendapatan yang hilang akibat risiko social (Pambudi, 2019).

PT Jamsostek (Persero) mengutamakan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan pada 4 (empat) program antara lain Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Program Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Kesehatan (JPK) bagi seluruh pegawai dan keluarganya sampai berlakunya Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tahun 2011. Sesuai amanat undang-undang, PT Jamsostek menjadi badan hukum publik pada tanggal 1 Januari 2014. PT Jamsostek (Persero) yang berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja), tetap bertanggung jawab atas penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang per 1 Juli meliputi jaminan kecelakaan kerja, kematian, pensiun, dan jaminan hari tua (Jaminan et al., 2019) . Jaminan sosial dalam dunia ketenagakerjaan menjadi kebutuhan dasar bagi tenaga kerja buruh Karyawan di PT Mayangsari Kecamatan Mayang Kabupaten Jember, hal ini disebabkan karena industrialisasi tenaga kerja melakukan pekerjaan dengan resiko besar yang ditanggung oleh pekerja buruh Karyawan se-hingga perlu adanya kenyamanan dan terjaminnya keamanan dalam bekerja agar bisa merasakan ketenangan (Wynn, 2019). Tenaga kerja Karyawan 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 Karyawan semakin dituntut untuk mandiri, jauh dari kesan lemah dan

sebisa mungkin menyesuaikan diri dengan kondisi persaingan yang semakin berat. Jaminan sosial merupakan sebagai upaya perusahaan dalam melindungi dan mensejahterakan tenaga kerjanya sehingga pemberian jaminan sosial dirasa penting untuk dikembangkan dalam ruang ketenagakerjaan.

Penelitian ini dilakukan di PT Mayangsari Kecamatan Mayang Kabupaten Jember. PT. Mayangsari merupakan salah satu perusahaan yang bergerak dibidang pengolahan tembakau dan mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial tenaga kerja. Bentuk-bentuk pemberian jaminan sosial yang diterapkan perusahaan antara lain jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian (Westerveld, 2019). Secara umum dalam pelaksanaannya, pemberian jaminan sosial menunjukkan adanya kesetaraan gender dan kemitrasejajaran hal ini dibuktikan dengan manfaat jaminan sosial yang diterima seluruh tenaga kerja tanpa membedakan status gender akan tetapi lebih didasarkan kepada status ketenagakerjaan yang di miliki oleh tenaga kerja tersebut. Kedudukan dan status tenaga kerja mempengaruhi terhadap fasilitas yang diterima oleh tenaga kerja (Hutter, 2020). Pemberian jaminan sosial kepada tenaga kerja di bagi menjadi dua yaitu jamsostek untuk tenaga kerja tetap (pegawai tetap) dan jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja untuk tenaga kerja harian tetap sedangkan untuk tenaga kerja harian lepas tidak mendapatkan jamsostek maupun jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan. Tenaga kerja harian lepas meskipun tidak mendapatkan jamsostek maupun jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan, akan tetapi dapat merasakan fasilitas obat-obatan ringan yang disediakan perusahaan seperti obat flu, mag, sakit perut, sakit kepala, dan obat luar. Penyediaan obat-obatan ini sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerjanya melalui pemeliharaan kesehatan kerja. Adapun alasan menentukan lokasi Penelitian tersebut dikarenakan banyaknya tenaga kerja Karyawan yang bekerja di PT Mayangsari Kecamatan Mayang dan merupakan salah satu perusahaan yang melaksanakan jaminan sosial bagi tenaga kerja (Sammicheli, 2018).

Metode

Metode penelitian adalah langkah atau cara ilmiah yang digunakan untuk memperoleh data yang mempunyai maksud dan tujuan tertentu, sehingga dapat memberikan hasil atau data aplikasi yang ingin dicapai. Metodologi penelitian memberikan gambaran mengenai desain penelitian. Ini termasuk langkah-langkah dan prosedur yang diperlukan, waktu penelitian, Pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Menurut (Mulyasa, 2008) metode kualitatif adalah penelitian untuk mendiskripsikan dan menganalisis tentang fenomena, peristiwa, kepercayaan, sikap, dan aktivitas sosial secara individual maupun kelompok. Metode kualitatif merupakan kumpulan metode untuk menganalisis dan memahami lebih dalam mengenai makna beberapa individu maupun kelompok dianggap sebagai masalah kemanusiaan atau masalah social (Creswell, 2015).

Penelitian kualitatif ini menggunakan metode penelitian eksplorasi, eksplorasi merupakan jenis penelitian awal dari suatu penelitian yang sifatnya sangat luas. Penelitian eksplorasi menjadi sangat penting dikarenakan akan menghasilkan landasan yang kuat bagi penelitian selanjutnya. Tujuan penelitian eksplorasi merupakan tujuan untuk mendapatkan

ide-ide mengenai permasalahan pokok secara lebih terperinci maupun untuk mengembangkan hipotesis yang ada. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan penelitian kualitatif untuk dapat memahami apa saja pelaksanaan program jaminan social ketenagakerjaan bagi pekerja buruh Karyawan di PT. MAYANGSARI Kecamatan Mayang Kabupaten Jember.

Hasil dan Pembahasan

Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Karyawan Di PT. Mayangsari Kecamatan Ma-yang Kabupaten Jember mencakup dua aspek diantaranya:

1. Perlindungan dasar bagi pekerja yang terdiri dari:

Jaminan kecelakaan kerja

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (PP 44/2015), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (RI, 2015). Pada prinsipnya jaminan ini melindungi agar pekerja yang tidak mampu bekerja akibat kecelakaan kerja, menjadi disabilitas, atau mengalami sakit akibat kerja tetap dijamin kehidupannya dan memperoleh hak-haknya sebagai pekerja seperti sebelum terjadi kecelakaan kerja atau mengalami sakit akibat kerja. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. (Pemerintah RI, 2015) seluruh karyawan yang bekerja di PT Mayangsari telah mendapatkan jaminan kecelakaan kerja sejak pertama kali masuk bekerja. Jaminan kecelakaan kerja ini sudah didapatkan sejak mereka pertama kali masuk bekerja. Dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di PT Mayangsari karyawan yang mengalami kecelakaan kerja mendapatkan jaminan pembiayaan rumah sakit sesuai jumlah yang harus dibayarkan. Pembiayaan rumah sakit ini langsung diklaimkan kepada pihak BPJS (Jaminan et al., 2019).

Kesehatan kerja

Kesehatan kerja merupakan suatu upaya perlindungan agar tenaga kerja selalu dalam keadaan sehat dan selamat selama melakukan pekerjaannya di tempat kerja, termasuk orang lain yang memasuki tempat kerja dan proses produksi berjalan dengan aman. Jaminan kesehatan kerja diterapkan dalam usaha mencegah kemungkinan terjadi kecelakaan dan penyakit akibat kerja (Rifky, 2020). Sebagai penerima upah, pekerja perusahaan berhak menjadi peserta program jaminan kesehatan. Pekerja yang dimaksud adalah semua orang yang terikat hubungan dengan pemberi kerja dan menerima upah sebagai imbalan, baik karyawan tetap, pekerja kontrak, maupun pekerja harian lepas. Dalam upaya pelaksanaan kesehatan kerja, maka setiap karyawan yang bekerja di PT Mayangsari mendapatkan fasilitas berupa kesehatan dalam hal ini Kartu BPJS. Kartu ini dapat digunakan oleh semua

karyawan jika karyawan tersebut mengalami kondisi sakit. Ketika berobat ke Rumah Sakit, maka karyawan tersebut cukup menunjukkan kartu BPJS kepada petugas.

Jaminan hari tua

Program jaminan ini merupakan jaminan yang bisa diterima oleh karyawan ketika sudah memasuki usia pensiun. Program Jaminan Hari Tua bertujuan untuk menjamin karyawan terdaftar agar menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Karyawan yang terdaftar akan menerima hasil pengembangan dan juga iuran yang dibayarkan selama menjadi peserta. Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan tabungan dari pendapatan selama karyawan masih aktif bekerja. Setelah karyawan memasuki usia pensiun, JHT baru bisa diambil sekaligus. Upaya Jaminan Hari Tua setiap karyawan yang bekerja di PT Mayangsari mendapatkan fasilitas berupa jaminan hari tua dan jaminan hari tua tersebut bisa dinikmati oleh semua karyawan, setelah karyawan tersebut berhenti atau resign dan berusia minimal 50 tahun.

Jaminan kematian kerja

Setiap perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta dalam program JKM pada BPJS Ketenagakerjaan. Termasuk perusahaan skala usaha besar, menengah, kecil dan mikro yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu. Seluruh karyawan yang bekerja di PT Mayangsari telah mendapatkan jaminan kematian kerja. Jaminan kematian kerja ini sudah didapatkan sejak mereka pertama kali masuk bekerja yaitu jaminan kematian kerja yang bisa digunakan oleh karyawan, dan pastinya diurus oleh pihak gudang/bpjs (Luznar, 2019). Apabila ada karyawan yang meninggal di PT Mayangsari. Pihak gudang akan memberikan hak jaminan kematian kerja tersebut untuk karyawan yang meninggal di PT Mayangsari.

2. Penghargaan Tenaga Kerja

Penghargaan merupakan suatu bentuk penghargaan atau imbalan balas jasa yang diberikan kepada seseorang atau kelompok karena telah berperilaku baik, melakukan suatu keunggulan atau prestasi, memberikan suatu sumbangsih, atau berhasil melaksanakan tugas yang diberikan sesuai target yang ditetapkan. Dalam konteks perusahaan reward atau penghargaan merupakan imbalan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan perusahaan (Pellegrini, 2018).

Seluruh karyawan yang bekerja di PT Mayangsari tidak semua karyawan mendapatkan penghargaan. Karyawan yang mendapatkan penghargaan yang terpilih adalah mereka yang memiliki tingkat kedisiplinan dalam bekerja karena seluruh karyawan yang bekerja di PT Mayangsari tidak semua karyawan mendapatkan penghargaan. Karyawan yang mendapatkan penghargaan adalah mereka yang terpilih, karena memiliki prestasi kerja yang dibuktikan dengan adanya

peningkatan kinerja. Peningkatan kinerja karyawan ini sangat penting bagi perusahaan untuk meningkatkan produktivitas atau pendapatan perusahaan.

3. Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program Jaminan Sosial ketenagakerjaan bagi pekerja Karyawan di PT. Mayangsari

Permasalahan kedua yang ingin dijawab dalam penelitian ini adalah terkait dengan Kendala yang dihadapi dalam pelaksanaan program Jaminan Sosial ketenagakerjaan bagi pekerja Karyawan di PT. Mayangsari. Pekerja Karyawan di PT. Mayangsari sampai dengan saat ini belum mengalami kendala terkait program jaminan ketenagakerjaan yang mereka peroleh, mengingat proses pelayanan pihak terkait sangat bagus akan hal tersebut (Ventriglio, 2023). Pimpinan Gudang PT Mayangsari saat ditanyakan tentang apakah ibu di PT Ma-yangsari sudah mendapatkan penghargaan. Seluruh karyawan yang bekerja di PT Mayangsari tidak semua karyawan mendapatkan penghargaan. Karyawan yang mendapatkan penghargaan yang terpilih.

Simpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa PT. Mayangsari telah melaksanakan program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja Karyawan sesuai dengan ketentuan peraturan perundangan. Hal ini ditunjukkan oleh dua hal, yaitu adanya perlindungan dasar dan penghargaan yang diberikan kepada karyawan. Dilihat dari aspek perlindungan dasar terdapat empat hal yang telah dilaksanakan oleh PT. Ma-yangsari, yaitu:

1. Jaminan kecelakaan kerja. Jaminan kecelakaan kerja ini sudah didapatkan oleh karyawan sejak mereka pertama kali masuk bekerja. Dalam pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja di PT Mayangsari karyawan yang mengalami kecelakaan kerja mendapatkan jaminan pembiayaan rumah sakit sesuai jumlah yang harus dibayarkan. Pembiayaan rumah sakit ini langsung diklaimkan kepada pihak BPJS.
2. Jaminan kesehatan kerja. Dalam pelaksanaan kesehatan kerja, maka setiap karyawan yang bekerja di PT Mayangsari mendapatkan fasilitas berupa kesehatan dalam hal ini Kartu BPJS. Kartu ini dapat digunakan oleh semua karyawan jika karyawan tersebut mengalami kondisi sakit. Ketika berobat ke Rumah Sakit, maka karyawan tersebut cukup menunjukkan kartu BPJS kepada petugas.
3. Jaminan hari tua kerja. Dalam pelaksanaan jaminan hari tua kerja, maka setiap karyawan yang bekerja di PT Mayangsari mendapatkan fasilitas berupa jaminan hari tua dan jaminan hari tua tersebut bisa dinikmati oleh semua karyawan, setelah karyawan tersebut berhenti atau resign dan berusia minimal 50 tahun.
4. Jaminan kematian kerja. Dalam pelaksanaan jaminan hari tua kerja setiap karyawan telah mendapatkan jaminan yang bisa digunakan oleh karyawan, dan pastinya diurus oleh pihak perusahaan atau BPJS. Apabila ada karyawan yang meninggal di PT Mayangsari, maka pihak perusahaan akan memberikan hak jaminan kematian kerja tersebut untuk karyawan yang meninggal.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa ternyata dalam pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja Karyawan ditemukan beberapa kendala, misalnya: jumlah kepesertaan yang belum mencakup bagi karyawan tidak tetap, program Jaminan Kecelakaan Kerja yang belum terbayar karena bersentuhan dengan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), masih kecilnya manfaat dan tidak adanya peta jalan untuk menaikkan iuran Jaminan pensiun menuju 8 persen.

Daftar Pustaka

- Button, P. (2022). Do stronger employment discrimination protections decrease reliance on Social Security Disability Insurance? Evidence from the U.S. Social Security reforms. *Journal of the Economics of Ageing*, 22. <https://doi.org/10.1016/j.jeoa.2022.100370>
- Chen, G. (2022). Competing for seafaring labour: Social security and agency employment in Chinese shipping. *Global Networks*, 22(1), 89–102. <https://doi.org/10.1111/glob.12331>
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian kualitatif & desain riset : memilih diantara lima pendekatan*.
- Díaz, A. (2020). Social Security and robotization: Possible ways to finance human reskilling and promote employment. *Paladyn*, 11(1), 340–350. <https://doi.org/10.1515/pjbr-2020-0020>
- Gelber, A. (2020). The Employment Effects of the Social Security Earnings Test*. *Journal of Human Resources*, 57(2), 1–65. <https://doi.org/10.3368/jhr.57.2.1018-9830R2>
- Goda, G. S. (2023). The impact of Covid-19 on older workers' employment and Social Security spillovers. *Journal of Population Economics*, 36(2), 813–846. <https://doi.org/10.1007/s00148-022-00915-z>
- Gonçalves, J. (2021). Effects of self-employment on hospitalizations: instrumental variables analysis of social security data. *Small Business Economics*, 57(3), 1527–1543. <https://doi.org/10.1007/s11187-020-00360-w>
- Hutter, C. (2020). A new indicator for nowcasting employment subject to social security contributions in Germany. *Journal for Labour Market Research*, 54(1). <https://doi.org/10.1186/s12651-020-00274-w>
- ILO. (2023). *Trends 2023 ILO Flagship Report*. https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/trends2022/WCMS_834081/lang-en/index.htm
- Jaminan, S., Indonesia, S., & Keuangan, O. J. (2019). *Statistics of Statistik Indonesia ' S Social Jaminan Sosial* (pp. 1–70).
- LaMontagne, A. D. (2022). Submission to the Australian Senate Select Committee on Job Security on the Impact of Insecure or Precarious Employment on the Economy, Wages, Social Cohesion, and Workplace Rights and Conditions. *New Solutions*, 31(4), 469–474. <https://doi.org/10.1177/10482911211032946>
- Luznar, Ö. (2019). The prevalence of employer-provided benefits by industry of employment and implications for social security disability insurance claiming behavior. *Social Security Bulletin*, 79(1), 47–55.

- McDonnall, M. C. (2022). Beyond Employment Rates: Social Security Disability Benefit Receipt and Work Among People With Visual Impairments. *Journal of Visual Impairment and Blindness*, 116(3), 396–403. <https://doi.org/10.1177/0145482X221108902>
- McGurk, S. R. (2018). Cognitive Predictors of Work among Social Security Disability Insurance Beneficiaries with Psychiatric Disorders Enrolled in IPS Supported Employment. *Schizophrenia Bulletin*, 44(1), 32–37. <https://doi.org/10.1093/schbul/sbx115>
- Moussié, R., & Alferys, L. (2022). Pandemic, informality and women's work: Redefining social protection priorities at WIEGO. *Global Social Policy*, 22(1), 190–195. <https://doi.org/10.1177/14680181221079089>
- Mulyasa, H. E. (2008). *Praktik penelitian tindakan kelas: menciptakan perbaikan berkesinambungan*. Remaja Rosdakarya.
- Organization, I. L. (2021). *Extending social security to self-employed workers: Lessons from international experience*. 1–11. <https://www.social-protection.org/gimi/ShowWiki.action?id=62>
- Pakpahan, J. (2021). Critical Success Factors of IT Outsourcing in Indonesian Public Sectors: A Case Study at Employment Social Security Agency. *ICOIACT 2021 - 4th International Conference on Information and Communications Technology: The Role of AI in Health and Social Revolution in Turbulence Era*, 47–52. <https://doi.org/10.1109/ICOIACT53268.2021.9563920>
- Pambudi, L. S. (2019). Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah di Wilayah Kota Semarang Ditinjau Dari Permenaker nomor 1 Tahun 2016. *Indonesian State Law Review*, 1(2), 205.
- Pellegrini, L. (2018). Social Security Disability Insurance Enrollment and Health Care Employment. *Health Services Research*, 53(4), 2591–2614. <https://doi.org/10.1111/1475-6773.12764>
- RI, P. (2015). *Peraturan Pemerintah RI No. 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian* (pp. 1–39).
- Rifky, S. (2020). *Kesehatan dan Keselamatan Kerja itu Penting*. <https://www.djkn.kemenu.go.id/kpknl-cirebon/baca-artikel/13078/Kesehatan-dan-Keselamatan-Kerja-itu-Penting.html>
- Sammicheli, M. (2018). 'Employment suitable for capabilities': The medical-legal principle in Italian invalidity social security benefits in the current historical work context in Europe. *European Journal of Social Security*, 20(3), 242–252. <https://doi.org/10.1177/1388262718798897>
- Schwab, K., & Zahidi, S. (2023). *Future of Jobs Report*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf
- Susiana, S. (2019). Pelindungan Hak Pekerja Perempuan dalam Perspektif Feminisme. *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 8(2), 207–222.

-
- Tepperová, J. (2019). Personal Income Tax and Social Security Coordination in Cross-Border Employment – a Case Study of the Czech Republic and Denmark. *European Journal of Social Security*, 21(1), 23–41. <https://doi.org/10.1177/1388262719833766>
- Ventriglio, A. (2023). Employment and Social Security/Insurance among patients affected by mental disorders in Italy: A descriptive multi-center study. *International Journal of Social Psychiatry*. <https://doi.org/10.1177/00207640231174358>
- Verschueren, H. (2018). Employment and social security rights of third-country nationals under the EU labour migration directives*. *European Journal of Social Security*, 20(2), 100–115. <https://doi.org/10.1177/1388262718771792>
- Westerveld, M. (2019). Social Security Outside the Realm of the Employment Contract: Informal Work and Employee-like Workers. *Social Security Outside the Realm of the Employment Contract: Informal Work and Employee-like Workers*, 1–275. <https://doi.org/10.4337/9781788113403>
- Wynn, M. (2019). Flexicurity outside the employment relationship? Re-engineering social security for the new economy. *Social Security Outside the Realm of the Employment Contract: Informal Work and Employee-like Workers*, 30–57. <https://doi.org/10.4337/9781788113403.00008>