

BAB III

PELAKSANAAN UU NO. 13 TAHUN 2003 TENTANG KETENAGAKERJAAN DALAM PERUSAHAAN DI KOTA MEDAN

3.1. Perkembangan Hukum Ketenagakerjaan

Perkembangan hukum perburuhan dan ketenagakerjaan mengalami perubahan yang menuju ke arah perbaikan yakni dengan keluarnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang disebutkan dalam Pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri ataupun masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam UU No.13 Tahun 2003 tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 UU No. 14 Tahun 1964 tentang Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

Hukum Perburuhan (*Arbeidsrecht*) adalah himpunan peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang berkenaan dengan kejadian dimana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.³⁶

³⁶ Imam, Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Djambatan, 2003) Hal.3

Adapun sumber-sumber hukum perburuhan dan ketenagakerjaan, yaitu:³⁷

1. Undang-Undang.
2. Peraturan lainnya yang kedudukannya lebih rendah dari undang-undang, seperti peraturan pemerintah, keputusan presiden, keputusan menteri, ataupun keputusan instansi lainnya
3. Kebiasaan
4. Putusan
5. Perjanjian.
6. Traktat.

Disamping pendapat di atas, Wahab dan Asikin menambahkan bahwa doktrin/pendapat para ahli hukum juga merupakan sumber hukum ketenagakerjaan. Mengingat pendapat para ahli dapat dipergunakan sebagai landasan untuk memecahkan masalah-masalah perburuhan, baik langsung maupun tidak langsung.³⁸

Secara sosiologis pekerja/buruh tidak bebas Karena kurang lowongan pekerjaan, sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup yang lain, selain tenaganya kadang-kadang terpaksa menerima hubungan kerja dengan majikan meskipun memberatkan bagi pekerja/buruh itu sendiri. Lebih-lebih saat sekarang ini dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan lapangan kerja yang tersedia.³⁹

³⁷ *Ibid*, Hal 20-24

³⁸ Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003*, (Jakarta: Citra Aditya Bakti, 2003) Hal. 13

³⁹ Zainal Asikin (et.al), *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1993) Hal.5

Menurut pendapat Abdul Khakim jika ada penambahan agama termasuk sebagai sumber hukum ketenagakerjaan, mengingat terdapatnya kemungkinan adanya pemecahan masalah ketenagakerjaan melalui pendekatan ajaran agama yang dianutnya.⁴⁰

3.2. Pihak-pihak dalam Perjanjian Ketenagakerjaan

Dalam suatu perjanjian ketenagakerjaan terdapat beberapa pihak yang terlibat, yaitu buruh/pekerja, pengusaha/pemberi kerja, organisasi buruh/pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah. Kelima unsur tersebut akan saling berpengaruh dalam menjalankan tugas dan fungsinya dalam hubungan industrial.

a. Buruh/Pekerja

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam Pasal 1 angka 3 memberikan pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pengertian ini agak umum namun maknanya lebih luas karena dapat mencakup semua orang yang bekerja pada siapa saja baik perorangan, persekutuan, badan hukum atau badan lainnya dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk apapun. Penegasan imbalan dalam bentuk apapun ini perlu karena upah selama ini diberikan dengan uang, padahal ada pula buruh/pekerja yang menerima imbalan dalam bentuk barang.

⁴⁰ Abdul Khakim, *Op. Cit*, Hal.14

b. Pengusaha/ pemberi kerja

Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan pengusaha adalah:

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

c. Organisasi pekerja/ buruh

Menurut Pasal 1 ayat (1) UU No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh bahwa serikat buruh/serikat pekerja ialah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun di luar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh beserta keluarganya.

d. Organisasi pengusaha

Dalam perkembangannya di Indonesia terdapat 2 (dua) organisasi pengusaha yaitu Kamar Dagang dan Industri (KADIN) dan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO). Kamar Dagang dan Industri (KADIN) merupakan

organisasi yang menangani bidang ekonomi secara umum, yaitu mengenai hal-hal yang berkaitan dengan masalah perdagangan, perindustrian, dan jasa. Sedangkan Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) merupakan organisasi pengusaha yang khusus bergerak pada bidang sumber daya manusia (SDM) dan hubungan industrial.

e. Pemerintah/ penguasa

Secara garis besar pemerintah sebagai penguasa memiliki sebuah fungsi pengawasan, dimana pengawasan terhadap pekerja di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Depnaker. Secara normatif pengawasan perburuhan dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 1948 jo. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1951 tentang Pengawasan perburuhan. Dalam undang-undang ini pengawas perburuhan yang merupakan penyidik pegawai negeri sipil.

3.3. Perlindungan yang dilaksanakan Dinas Ketenakerjaan kota Medan Menurut Undang-Undang No.13 Tahun 2003

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam Hukum Ketenagakerjaan. Beberapa pasal dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, diantaranya mengatur hal itu.

1. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c).
2. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 6).

3. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6).
4. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)
5. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat (3)).
6. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak di dalam atau di luar negeri (Pasal 31).
7. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat (1)).
8. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1)).
9. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1)).
10. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat (1)).

Secara yuridis Pasal 5 memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan

liran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Sedangkan Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Mengenai asas pemberlakuan ketentuan ketenagakerjaan terhadap semua pekerja, dimana disebutkan bahwa semua ketentuan ketenagakerjaan berlaku terhadap semua pekerja tanpa membedakan statusnya (Pasal 3 Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-06/MEN/1985 tentang Perlindungan Pekerja Harian Lepas),

Lingkup perlindungan terhadap pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 meliputi:

1. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha;
2. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja;
3. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat; dan
4. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk ini pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun dasar hukum perlindungan tenaga kerja sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
3. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan.
4. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.
5. Peraturan Pemerintah Nomor 13 Tahun 1950 tentang Waktu Kerja dan Waktu Istirahat.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 21 Tahun 1954 tentang Istirahat Tahunan bagi Buruh.
7. Keputusan Bersama Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia dan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor KEP-275/MEN/1989 dan Nomor POL.04/V/1989 tentang Pengaturan Jam Kerja, Shift dan Kerja Istirahat, serta Pembinaan Tenaga Kerja Satuan Pengaman (Satpam).

Menurut Soepomo dalam Asikin perlindungan tenaga kerja (*arbeidscherming*) dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:⁴¹

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.

⁴¹ Zainal Asikin, *Op. Cit*, Hal.76

3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka dikenakan sanksi.

Berdasarkan objek perlindungan tenaga kerja Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan peyandang cacat sebagai berikut:

1. Perlindungan Pekerja/Buruh Perempuan

- a) Pengusaha dilarang mempekerjakan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 terhadap pekerja/buruh perempuan yang berumur kurang dari 18 (delapan belas) tahun (Pasal 76 ayat (1)).
- b) Pengusaha dilarang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan hamil yang menurut keterangan dokter berbahaya bagi kesehatan dan keselamatan kandungannya maupun dirinya apabila bekerja pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Pasal 76 ayat (2)).
- c) Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh perempuan antara pukul 23.00 sampai dengan 07.00 (Pasal 76 ayat (3)) wajib:
 1. Memberikan makanan dan minuman bergizi; dan
 2. Menjaga kesusialaan dan keamanan selama di tempat kerja.
- d) Pengusaha wajib menyediakan angkutan antar jemput bagi pekerja/buruh perempuan yang berangkat dan pulang kerja antara pukul 23.00 sampai dengan 05.00 (Pasal 76 ayat (4)).

2. Perlindungan Anak

Pengertian anak adalah setiap orang yang berumur di bawah 18 (delapan belas) tahun (Pasal 1 angka 26 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

- a. Pengusaha dilarang mepekerjakan anak (Pasal 68)
- b. Ketentuan Pasal 68 dapat dikecualikan bagi anak berumur antara 13 (tiga belas) tahun sampai dengan 15 (lima belas) tahun untuk melakukan pekerjaan ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental, dan sosial (Pasal 69 ayat (1)).
- c. Pengusaha yang mempekerjakan anak pada pekerjaan ringan harus memenuhi persyaratan (Pasal 69 ayat (2)):
 1. Izin tertulis dari orang tua atau wali;
 2. Perjanjian kerja antara pengusaha dengan orang tua atau wali;
 3. Waktu bekerja maksimum 3 (tiga) jam sehari;
 4. Dilakukan pada siang hari dan tidak mengganggu waktu sekolah;
 5. Keselamatan dan keselamatan kerja;
 6. Adanya hubungan kerja yang lepas; dan
 7. Menerima upah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- d. Dalam hal anak dipekerjakan bersama-sama pekerja/buruh dewasa, maka tempat kerja anak harus dipisahkan dari tempat kerja pekerja/buruh dewasa (Pasal 72).
- e. Anak dianggap bekerja bilamana berada di tempat kerja, kecuali dapat dibuktikan sebaliknya (Pasal 73).

f. Siapapun dilarang mempekerjakan dan melibatkan anak pada pekerjaan-pekerjaan yang terburuk (Pasal 74 ayat (1)), meliputi segala pekerjaan:

- 1) Dalam bentuk perbudakan atau sejenisnya;
- 2) Yang memanfaatkan, menyediakan atau menawarkan anak untuk pelacuran, produksi pornografi, pertunjukan porno, atau perjudian;
- 3) Yang memanfaatkan, menyediakan atau melibatkan anak untuk produksi dan perdagangan minuman keras, narkoba, psikotropika, dan zat aditif lainnya, dan/atau
- 4) Yang membahayakan kesehatan, keselamatan, atau moral anak.

3. Perlindungan Penyandang Cacat

Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja penyandang cacat wajib memberikan perlindungan sesuai dengan jenis dan derajat kecacatannya (Pasal 67 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003). Bentuk perlindungan tersebut seperti penyedia aksesibilitas, pemberian alat kerja, dan alat perlindungan diri.

Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu hak pekerja/buruh (Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan secara sistematis dan terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.

Keselamatan kerja ialah keselamatan yang bertalian dengan mesin, pesawat alat kerja, bahan dan proses pengelolaannya landasan tempat kerja dan lingkungannya, serta cara-cara melakukan pekerjaan. Objek keselamatan kerja adalah segala tempat kerja, baik di darat, di dalam tanah, dipermukaan air, di

dalam air maupun di udara. Kesehatan kerja adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar tenaga kerja memperoleh keadaan kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental maupun sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerja secara optimal.

Upaya keselamatan dan kesehatan kerja bertujuan untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal, dengan cara pencegahan kecelakaan dan penyakit akibat kerja, pengendalian bahaya di tempat kerja, promosi kesehatan, pengobatan, dan rehabilitas. Dengan demikian, tujuan peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Melindungi pekerja dari resiko kecelakaan kerja.
2. Meningkatkan derajat kesehatan para pekerja/buruh.
3. Agar pekerja/buruh dan orang-orang di sekitarnya terjamin keselamatannya.
4. Menjaga agar sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan berdaya guna.

Keselamatan dan kesehatan kerja harus diterapkan dan dilaksanakan di setiap tempat kerja.

Unsur tempat kerja ada 3 (tiga), yaitu:

1. Adanya suatu usaha, baik bersifat ekonomis maupun sosial.
2. Adanya sumber bahaya.
3. Adanya tenaga kerja yang bekerja di dalamnya, baik terus-menerus maupun sewaktu-waktu.

Penanggung jawab Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja ialah pengusaha atau pimpinan atau pengurus tempat kerja. Pelaksanaan

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di tempat kerja dilakukan secara bersama oleh pimpinan atau pengurus perusahaan dan seluruh pekerja/buruh.

Pengawasan dan pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) dilakukan oleh pejabat/petugas yang ditunjuk oleh Menteri Tenaga Kerja, yaitu:

1. Pegawai Pengawas Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai pegawai teknis berkeahlian khusus dari Depnaker.
2. Ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), sebagai ahli teknis berkeahlian khusus dari luar Depnaker.

Sedangkan mengenai pihak-pihak dalam pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai berikut:

1. Kewajiban Pengusaha

- a. Terhadap pekerja/buruh yang baru masuk, pengusaha wajib menunjukkan dan menjelaskan hal-hal:
 1. Tentang kondisi dan bahaya yang dapat timbul dilingkungan kerja.
 2. Semua alat pengaman dan pelindung yang digunakan.
 3. Cara dan sikap yang aman dalam melakukan pekerjaan.
 4. Memeriksa kesehatan, baik fisik maupun mental pekerja yang bersangkutan.

- b. Terhadap pekerja/buruh yang telah atau sedang dipekerjakan:
1. Melakukan pembinaan dan Melakukan pembinaan dalam hal pencegahan kecelakaan kerja, penanggulangan kebakaran, pemberian P2K3 dan peningkatan usaha Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) pada umumnya.
 2. Memeriksa kesehatan pekerja secara berkala.
- c. Menyediakan secara cuma-cuma semua alat perlindungan diri yang diwajibkan untuk tempat kerja yang bersangkutan bagi seluruh pekerja/buruh.
- d. Memasang gambar dan Undang-Undang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta bahan pembinaan lainnya di tempat kerja sesuai petunjuk pegawai pengawas atau ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
- e. Melaporkan setiap peristiwa kecelakaan kerja termasuk peledakan, kebakaran dan penyakit akibat kerja yang terjadi di tempat kerja kepada Kantor Departement Tenaga Kerja.
- f. Membayar biaya pengawasan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) ke Kantor Pembendaharaan Negara setempat setelah mendapat penetapan besarnya biaya oleh Kantor Wilayah Departement Tenaga Kerja setempat.
- g. Menaati semua persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), baik yang diatur dalam undang-undang maupun yang ditetapkan oleh pegawai pengawas.

2. Kewajiban dan Hak Pekerja/Buruh

a. Kewajiban pekerja/buruh:

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).
2. Memakai alat pelindung diri yang diwajibkan.
3. Memenuhi dan menaati persyaratan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang berlaku di tempat kerja yang bersangkutan.

b. Hak pekerja/buruh:

1. Meminta kepada pemimpin atau pengurus perusahaan agar dilaksanakan semua syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang diwajibkan di perusahaan yang bersangkutan.
2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan, apabila syarat Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) serta alat pelindung diri yang diwajibkan tidak dipenuhi, kecuali dalam toleransi khusus yang ditetapkan lain oleh pegawai pengawas.

Beberapa peraturan keselamatan dan kesehatan kerja adalah:

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
2. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.
3. Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-01/MEN/1981 tentang Kewajiban Melapor Penyakit Akibat Kerja.
4. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-02/MEN/1983 tentang Instalasi Alam Kebakaran Otomatik.

5. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-01/MEN.1978 tentang Pemeriksaan Kesehatan Tenaga Kerja dalam Penyelenggaraan Keselamatan Kerja.
6. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor PER-03/MEN/1984 tentang Pengawasan Terpadu bidang Ketenagakerjaan.

3.4. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Setelah resmi menjadi undang-undang, 4 bulan berselang UU SJSN kembali terusik. Pada bulan Januari 2005, kebijakan ASKESKIN mengantar beberapa daerah ke MK untuk menguji UU SJSN terhadap UUD Negara RI Tahun 1945. Penetapan 4 BUMN sebagai BPJS dipahami sebagai monopoli dan menutup kesempatan daerah untuk menyelenggarakan jaminan sosial. 4 bulan kemudian, pada 31 Agustus 2005, MK menganulir 4 ayat dalam Pasal 5 yang mengatur penetapan 4 BUMN tersebut dan memberi peluang bagi daerah untuk membentuk BPJS Daerah (BPJSD).

Putusan MK semakin memperumit penyelenggaraan jaminan sosial di masa transisi. Pembangunan kelembagaan SJSN yang semula diatur dalam satu paket peraturan dalam UU SJSN, kini harus diatur dengan UU BPJS. Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) pun akhirnya baru terbentuk. Pemerintah secara resmi membentuk DJSN lewat Keputusan Presiden (Keppres) Nomor 110 tahun 2008 tentang pengangkatan anggota DJSN tertanggal 24 September 2008.

Pembahasan RUU BPJS berjalan alot. Tim Kerja Menko Kesra dan Tim Kerja Meneg BUMN, yang notabene keduanya adalah Pembantu Presiden, tidak mencapai titik temu. RUU BPJS tidak selesai dirumuskan hingga tenggat

peralihan UU SJSN pada 19 Oktober 2009 terlewat. Seluruh perhatian tercurah pada RUU BPJS sehingga perintah dari 21 pasal yang mendelegasikan peraturan pelaksanaan terabaikan. Hasilnya, penyelenggaraan jaminan sosial Indonesia gagal menaati semua ketentuan UU SJSN yaitu 5 tahun.

Tahun berganti. DPR mengambil alih perancangan RUU BPJS pada tahun 2010. Perdebatan konsep BPJS kembali mencuat ke permukaan sejak DPR mengajukan RUU BPJS inisiatif DPR kepada Pemerintah pada bulan Juli 2010. Bahkan area perdebatan bertambah, selain bentuk badan hukum, Pemerintah dan DPR tengah berseteru menentukan siapa BPJS dan berapa jumlah BPJS. Dikotomi BPJS multi dan BPJS tunggal tengah diperdebatkan dengan sengit.

Pro dan kontra keberadaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) akhirnya berakhir pada 29 Oktober 2011, ketika DPR RI sepakat dan kemudian mengesahkannya menjadi Undang-Undang. Setelah melalui proses panjang yang melelahkan mulai dari puluhan kali rapat di mana setidaknya dilakukan tak kurang dari 50 kali pertemuan di tingkat Pansus, Panja, hingga proses formal lainnya. Sementara di kalangan operator hal serupa dilakukan di lingkup empat BUMN penyelenggara program jaminan sosial meliputi PT Jamsostek, PT Taspen, Asabri, dan PT Askes.

Meski bukan sesuatu yang mudah, namun keberadaan BPJS mutlak ada sebagai implementasi Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yang bahkan semestinya telah dapat dioperasionalkan sejak 9 Oktober 2009 dua tahun lampau. Perjalanan tak selesai sampai disahkannya BPJS menjadi UU formal, jalan terjal nan berliku menanti di

depan. Segudang pekerjaan rumah menunggu untuk diselesaikan demi terpenuhinya hak rakyat atas jaminan sosial. Sebuah kajian menyebutkan bahwa saat ini, berdasarkan data yang dihimpun oleh DPR RI dari keempat Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang berstatus badan hukumnya adalah Persero tersebut, hanya terdapat sekitar 50 juta orang di Indonesia ini dilayani oleh Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh 4 BUMN penyelenggara jaminan sosial.

Perubahan dari 4 PT (Persero) yang selama ini menyelenggarakan program jaminan sosial menjadi 2 BPJS sudah menjadi perintah Undang-Undang, karena itu harus dilaksanakan. Perubahan yang multi dimensi tersebut harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya agar berjalan sesuai dengan ketentuan UU BPJS. Pasal 60 ayat (1) UU BPJS menentukan BPJS Kesehatan mulai beroperasi menyelenggarakan program jaminan kesehatan pada tanggal 1 Januari 2014. Kemudian Pasal 62 ayat (1) UU BPJS menentukan PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2014 BPJS Ketenagakerjaan dan menurut Pasal 64 UU BPJS mulai beroperasi paling lambat tanggal 1 Juli 2015.

Pada saat mulai berlakunya UU BPJS, Dewan Komisaris dan Direksi PT Askes (Persero) dan PT Jamsostek (Persero) ditugasi oleh UU BPJS untuk menyiapkan berbagai hal yang diperlukan untuk berjalannya proses transformasi atau perubahan dari Persero menjadi BPJS dengan status badan hukum publik. Perubahan tersebut mencakup struktur, mekanisme kerja dan juga kultur kelembagaan. Mengubah struktur, mekanisme kerja dan kultur kelembagaan yang lama, yang sudah mengakar dan dirasakan nyaman, sering menjadi kendala bagi

penerimaan struktur, mekanisme kerja dan kultur kelembagaan yang baru, meskipun hal tersebut ditentukan dalam Undang-Undang.

Untuk itu diperlukan komitmen yang kuat dari kedua BUMN ini, BUMN yang dipercaya mengemban tugas menyiapkan perubahan tersebut. Sebagai professional tentu mereka paham bagaimana caranya mengatasi berbagai persoalan yang timbul dalam proses perubahan tersebut, dan bagaimana harus bertindak pada waktu yang tepat untuk membuat perubahan berjalan tertib efektif, efisien dan lancar sesuai dengan rencana.

Tahun 2012 merupakan tahun untuk mempersiapkan perubahan yang ditentukan dalam UU BPJS. Perubahan yang dipersiapkan dengan cermat, fokus pada hasil dan berorientasi pada proses implementasi Peraturan Perundang-undangan secara taat asas dan didukung oleh pemangku kepentingan, akan membuat perubahan BPJS memberi harapan yang lebih baik untuk pemenuhan hak konstitusional setiap orang atas jaminan sosial.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial (UU No 24 Tahun 2011). BPJS terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan.

Jaminan Kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.

Dasar Hukum

1. Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Kesehatan;
2. Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
3. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2012 Tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan;
4. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan.

