

PERAN DINAS TENAGA KERJA TERHADAP PERUSAHAAN SWASTA DALAM PEMBERIAN JAMINAN SOSIAL DI KOTA JAYAPURA

Harry A. Tuhumury¹, Liani Sari², Sri Irianingsih³,

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Peran Dinas Tenaga Kerja Terhadap Perusahaan Swasta Dalam Pemberian Jaminan Sosial Di Kota Jayapura”, dengan tujuan mengetahui dan memahami peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengawasi pemberian jaminan sosial pada program BPJS ketenagakerjaan kepada tenaga kerja oleh perusahaan swasta di kota Jayapura mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian empiris, yaitu penelitian terhadap identifikasi hukum dan terlebih pada pengumpulan data lapangan yang ada di lokasi penelitian yang terkait dengan masalah yang diteliti dan penelitian normatif, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, mempelajari, dan menguji data kepustakaan untuk menemukan doktrin-doktrin atau azas-azas dalam ilmu hukum, terlebih pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, khususnya tentang jaminan sosial bagi tenaga kerja.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa Peran dari Dinas Tenaga Kerja kota Jayapura dalam mengawasi pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan ialah melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan setiap bulan. Pemeriksaan yang dimaksud menurut Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat (15) ialah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Perusahaan atau di Tempat Kerja. Pegawai pengawasan ketenagakerjaan dalam melaksanakan pemeriksaan ke perusahaan swasta di kota Jayapura ada empat tahapan yang terdiri atas: pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus, dan pemeriksaan ulang.

Kata Kunci: Peran; Dinas Tenaga Kerja; Perusahaan Swasta; Pemberian Jaminan Sosial.

BAB I PENDAHULUAN

Pasal 28 H Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menekankan bahwa tenaga kerja berhak atas jaminan sosial tenaga kerja yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja menekankan bahwa “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”. Namun hingga saat ini UU Nomor 3 Tahun 1992 tersebut baru efektif bagi tenaga kerja yang berkerja di dalam hubungan kerja, sedangkan pekerja informal dengan jumlah yang lebih besar belum terlindungi. Apabila suatu pemerintahan mencanangkan untuk melaksanakan suatu sistem jaminan sosial, sebenarnya pemerintah tersebut berjanji kepada para pekerja dan anggota keluarganya akan masa depan kesejahteraan mereka. Bila janji tersebut gagal dipenuhi maka kredibilitas pemerintah yang telah

¹ Dosen Fakultas Hukum

² Dosen Fakultas Hukum

³ Mahasiswa Fakultas Hukum Uniyap

dibangun dengan susah payah akan sulit dipulihkan. Pengalaman negara lain dalam mengelola program jaminan sosialnya seringkali menunjukkan bahwa pemerintahan berikutnya biasanya gagal dalam memenuhi janjinya yang disebabkan karena perhitungan yang tidak tepat. Ketidaktepatan perhitungan biasanya karena terlalu tingginya perkiraan (*over estimate*) akan pemasukan dan rendahnya perkiraan (*under estimate*) akan biaya yang harus ditanggung dari program tersebut. Dengan demikian perencanaan dalam pengembangan SJSN merupakan sesuatu yang sangat serius dan harus dipikirkan secara matang dengan menyerap masukan dari semua pihak serta didasarkan pada ekspektasi yang realistis.⁴

Jaminan sosial adalah suatu kebijakan publik dengan demikian harus jelas tujuan yang ingin dicapai. Apakah tujuannya mendorong agar pekerja formal menabung bagi hari tuanya? Apakah tujuannya agar pekerja formal mengasuransikan dirinya terhadap penyakit berat dan kecelakaan? Apakah sistem Jamsosnas yang akan kita laksanakan direncanakan untuk memiliki unsur pemerataan? Apakah tujuannya untuk juga melindungi pekerja informal? Untuk memenuhi tujuan yang berbeda tersebut diperlukan berbagai kebijakan dan program yang berbeda pula. Misalnya, program Jamsosnas yang mengharuskan peserta untuk mengiur sangat tidaklah tepat bagi pekerja informal. Pekerja informal di Indonesia jumlahnya sangat besar (sekitar 70% dari angkatan kerja) dan sangat tersebar diseluruh pelosok perdesaan sampai perkotaan. Biaya untuk memungut iuran ini akan sangat mahal dan tidak sebanding dengan jumlah iuran yang dapat dikumpulkan. Dengan kata lain kuranglah tepat kalau program Jamsosnas akan dibangun hanya menggunakan satu pilar untuk mencakup semua jenis manfaat dan mencakup seluruh lapisan masyarakat. Program Jamsosnas harus dibangun melalui beberapa pilar. Bagi masyarakat miskin program Jamsosnas akan lebih baik diselenggarakan melalui program tersendiri yang dibiayai oleh dana pemerintah.

Isu *good governance* dalam pelaksanaan Jamsosnas perlu mendapat perhatian terutama di negara yang birokrasinya terkenal sarat dengan Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme (KKN). Program yang sudah ada seperti Jamsostek mempunyai angka tunggakan iuran yang tinggi, nilai pengembalian investasi yang rendah, serta manfaat yang rendah pula. Dari potensi peserta Jamsostek yaitu 22 juta pekerja formal, hanya sekitar 9 juta yang benar-benar secara teratur membayar iuran tiap bulannya. Dilihat dari pendapatannya maka pekerja kita baik di desa dan di kota yang berstatus kepala rumah tangga masih didominasi oleh mereka yang berpendapatan antara 600-800 ribu rupiah perbulannya. Mereka yang berstatus kepala rumah tangga yang berpendapatan di atas 1 juta rupiah perbulan hanyalah sekitar 4,5 juta orang. Masih banyak pekerja yang memperoleh upah di bawah upah minimum. Keadaan pasar tenaga kerja juga masih belum menggembirakan. Sebagian besar dari pekerja kita di sektor formal adalah pekerja yang kurang terampil (sekitar 50 % adalah lulusan SD). Dengan demikian bila sampai mereka di PHK dari pekerjaan formal maka dapat terbayangkan akan sangat lama bagi mereka untuk memperoleh pekerjaan formal lagi. Apabila iuran yang nantinya akan dipungut untuk membiayai program Jamsosnas dirasakan sangat berat baik oleh pekerja maupun pemberi kerja maka kemungkinan menciutnya lapangan pekerja formal tidak dapat dihindari. Secara garis besar, jaminan sosial dapat dibagi menjadi dua bagian yaitu yang bersifat jangka panjang seperti jaminan hari tua, pensiun, sementara putus kerja, dan kematian serta jaminan yang bersifat jangka pendek seperti jaminan kesehatan dan kecelakaan diri. Pendanaan jaminan sosial berbentuk asuransi sosial dapat dipaksakan kepada setiap penduduk atau pemberi kerja. Pemaksaan pembayaran iuran, seperti halnya pembayaran pajak, dilakukan karena mekanisme pasar (tidak ada pemaksaan) gagal memenuhi tujuan jaminan sosial. Asuransi komersial hanya

⁴ Ibid

bisa memberikan jaminan kepada yang mau dan mampu membeli saja. BPJS ketenagakerjaan memiliki empat program seperti jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM) yang dibebankan ke pemilik kerja atau pemilik perusahaan tempat kerjanya bekerja. Sementara jaminan hari tua (JHT) bebannya ada dua yaitu 2 persen dari gaji pekerja dan 3,7 persen dari pemilik pekerja dengan total 5,7 persen.

Terdapat 2062 perusahaan aktif menjadi peserta di Badan Penyelenggara Jaminan sosial (BPJS) Ketenagakerjaan cabang Kota Jayapura per Desember 2016. Hal ini diungkapkan Kepala BPJS Ketenagakerjaan cabang Kota Jayapura bapak Adventus Edison Souhuwat, dari jumlah tersebut tenaga kerja berjumlah 49 ribu pekerja yang terbagi pekerja formal 26 ribu, informal kurang lebih 18 ribu sedangkan sisanya pekerja di jasa konstruksi. Menurutnya hingga saat ini BPJS dan Badan Pusat Statistik (BPS) Provinsi Papua mengakui bahwa lembaga ini masih kewalahan mendata pekerja yang ada di Papua, karena para pengusaha mencoba untuk menghindari dari beban biaya perusahaan kepada karyawan atau pekerjanya. Jadi kalau ada pekerja yang kecelakaan atau ada yang meninggal, itu jangan cuma sebatas ucapan terima kasih. Kalau secara aturan itu ada, yang meninggal saja minimal 24 juta rupiah dari BPJS. Selain itu para pemilik pekerja belum semuanya sadar akan perlindungan terhadap pekerjanya. Bahkan masih ada badan usaha dia hanya daftarkan sebagai formalitas, misalnya yang bekerja di perusahaannya ada 5 atau 10 orang, tapi yang dilindungi hanya 2 sampai 3 orang saja.⁵ Oleh karena itu diperlukan pengawasan dari pemerintah khususnya dinas tenaga kerja kota Jayapura agar para pengusaha (perusahaan swasta) lebih memperhatikan hak-hak pekerjanya. Berdasarkan uraian di atas, peneliti merasa perlu dilakukan penelitian mengenai peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengawasi pemberian jaminan sosial pada program BPJS ketenagakerjaan kepada tenaga kerja oleh perusahaan swasta di kota Jayapura mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang tujuannya untuk memberikan perlindungan dalam pemberian jaminan social terhadap tenaga kerja perusahaan swasta di kota Jayapura.

BAB III PEMBAHASAN

A. Jaminan Sosial

Pada prinsipnya jaminan sosial ketenagakerjaan terus berubah sesuai dengan tuntutan kebutuhan tenaga kerja. Pada era tahun dua ribuan sistem penjaminan social tenaga kerja dikenal dengan Jamsostek dan Askes seiring dengan perkembangan muncul sistem penjaminan dengan sistem Badan Penjaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial BPJS Kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Pemikiran mendasar yang melandasi transformasi penyelenggaraan jaminan sosial adalah sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan jaminan sosial berbasis kepada hak konstitusional setiap orang dan sebagai wujud tanggung jawab Negara sebagaimana diamanatkan dalam UUD Negara RI Tahun 1945 Pasal 28 H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2).
 - a. Pasal 28 H ayat (3) menentukan Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.
 - b. Pasal 34 ayat (2) menentukan Negara mengembangkan sistem jaminan social bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

⁵ <https://www.cendananews.com> diakses 28 Oktober 2018

2. Program jaminan sosial ditujukan untuk memungkinkan setiap orang mampu mengembangkan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat. (UUD Negara RI Tahun 1945 Pasal 28H ayat (3)).
3. Penyelenggaraan sistem jaminan social berdasarkan asas antara lain asas kemanusiaan yang berkaitan dengan martabat manusia.
 Pasal 2 UU No. 40 Tahun 2004 menentukan Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.
 Penjelasan Pasal 2 UU No. 40 Tahun 2004 mengatur bahwa asas kemanusiaan berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusia.
4. SJSN menggunakan pendekatan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.
 - a. Pasal 3 UU No. 40 Tahun 2004 menentukan Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.
 - b. Penjelasan Pasal 3 UU No. 40 Tahun 2004 mengatur bahwa yang dimaksud dengan kebutuhan dasar hidup adalah kebutuhan esensial setiap orang agar dapat hidup layak, demi terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

BPJS Ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko social ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai Lembaga Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (jaminan social tenaga kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diresmikan pada tanggal 31 Desember 2013.

Untuk BPJS Kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2014, Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak 1 Juli 2015. Sejarah terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama Jamsostek mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi social tenaga kerja semakin transparan. Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No. 34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek. Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

(Jamsostek). Melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan social bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Kiprah Perusahaan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia terus berlanjut. Sampai saat ini, PT. Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan social tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Pada tahun 2014 pemerintah menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat sesuai UU No. 24 Tahun 2011, Pemerintah mengganti nama Askes yang dikelola PT. Askes Indonesia (Persero) menjadi BPJS Kesehatan dan mengubah Jamsostek yang dikelola PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

c. Peran Dinas Tenaga Kerja dalam mengawasi pemberian jaminan sosial pada program BPJS ketenagakerjaan kepada tenaga kerja oleh perusahaan swasta di kota Jayapura mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan yang meliputi perencanaan tenaga kerja makro dan perencanaan tenaga kerja mikro serta disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi:

1. penduduk dan tenaga kerja;
2. kesempatan kerja;
3. pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja;
4. produktivitas tenaga kerja;
5. hubungan industrial;
6. kondisi lingkungan kerja;
7. pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja; dan
8. jaminan sosial tenaga kerja.

Salah satu perencanaan tenaga kerja secara berkesinambungan adalah jaminan sosial tenaga kerja, Jaminan sosial tenaga kerja memang sudah seharusnya menjadi hak untuk setiap pekerja. Di Indonesia sendiri, pemerintah telah memfasilitasi jaminan dan perlindungan sosial tenaga kerja melalui program BPJS Ketenagakerjaan. Dalam pelaksanaannya, BPJS Ketenagakerjaan diatur oleh berbagai peraturan pemerintah dan juga

Undang-undang yang juga mengatur tentang BPJS Kesehatan. Pada dasarnya, semua pekerja di Indonesia diwajibkan untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, tak terkecuali juga bagi warga negara asing yang berdomisili dan menjadi pekerja di Indonesia.

Secara umum tujuan utama dari BPJS Ketenagakerjaan adalah memberikan jaminan dan perlindungan sosial bagi pekerja di seluruh Indonesia. Melalui berbagai programnya, BPJS Ketenagakerjaan berusaha memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dengan adanya jaminan dan perlindungan sosial, tentunya para pekerja juga akan lebih merasa ‘aman’ dan tidak perlu khawatir jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Resiko yang mungkin terjadi saat bekerja seperti sakit, pemutusan hubungan kerja, kecelakaan kerja, pensiun, hingga kematian bisa menjadi lebih ringan jika kita mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Terdapat 4 program mendasar yang memiliki manfaatnya masing-masing. Sama halnya seperti BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan juga menetapkan iuran yang harus dibayarkan setiap bulannya. Besarannya iuran untuk setiap program berbeda-beda. Berikut adalah penjelasan tentang program-program BPJS Ketenagakerjaan beserta iuran yang wajib dibayarkan:

1. Program Jaminan Hari Tua (JHT)

Program pertama adalah Program Jaminan Hari Tua (JHT) yang bertujuan untuk menjamin peserta agar menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Manfaat dari JHT sendiri adalah berupa uang tunai sebesar nilai akumulasi iuran beserta dengan hasil pengembangannya. Iuran yang harus dibayarkan untuk program JHT dari BPJS Ketenagakerjaan ini adalah sebesar 5,7% dari total gaji, rinciannya adalah sebanyak 3,7% ditanggung oleh perusahaan sedangkan 2% ditanggung oleh pekerja.

2. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program kedua adalah Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Tujuan dari Jaminan Kecelakaan Kerja ini adalah menjamin peserta agar memperoleh pelayanan kesehatan dan juga santunan uang tunai jika menderita penyakit akibat kerja dan mengalami kecelakaan kerja. Iuran yang wajib dibayarkan untuk JKK adalah senilai 0,24 % hingga 1,74 % tergantung dari tingginya resiko kerja. Iuran untuk JKK sepenuhnya merupakan tanggungan perusahaan.

3. Program Jaminan Kematian

Selanjutnya adalah Program Jaminan Kematian (JKM). Tujuan dari program JKJ sendiri adalah memberikan santunan kematian yang dibayarkan pada ahli waris dari peserta yang meninggal dunia karena kecelakaan kerja. Iuran yang harus dibayarkan untuk JKJ adalah untuk peserta penerima upah sebesar 0,3% dari total gaji, sedangkan untuk peserta yang tidak menerima upah sebesar Rp6.800,00.

4. Program Jaminan Pensiun

Program dasar keempat adalah Program Jaminan Pensiun. Program ini bertujuan untuk mempertahankan kelayakan hidup peserta pada kehilangan atau berkurangnya penghasilan karena memasuki usia pensiun atau karena mengalami cacat total tetap. Iuran yang harus dibayarkan untuk Program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan adalah sebesar 3% dari total gaji yang diberikan. Rinciannya adalah 2% ditanggung oleh perusahaan dan 1% ditanggung oleh pekerja.

Terkait dengan peran Dinas Tenaga Kerja Kota Jayapura dalam mengawasi pemberian jaminan sosial pada program BPJS ketenagakerjaan kepada tenaga kerja oleh perusahaan

swasta di kota Jayapura adalah pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan terhadap tenaga kerja, sekaligus merupakan upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Di samping itu melalui pengawasan diharapkan agar pelaksanaan terhadap peraturan tentang ketenagakerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Dengan demikian melalui pengawasan yang dilakukan diharapkan dapat meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran-pelanggaran terhadap UU Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan baik dan harmonis.

Peran dari Dinas Tenaga Kerja kota Jayapura dalam mengawasi pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan ialah melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan setiap bulan. Pemeriksaan yang dimaksud menurut Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat (15) ialah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Perusahaan atau di Tempat Kerja. Pegawai pengawasan ketenagakerjaan dalam melaksanakan pemeriksaan ke perusahaan swasta di kota Jayapura ada empat tahapan yang terdiri atas:

1. Pemeriksaan Pertama

Pemeriksaan Pertama ialah pemeriksaan yang dilaksanakan oleh Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja kepada perusahaan yang baru pertama kali diperiksa atau belum pernah. Pemeriksaan tersebut dilakukan secara menyeluruh terhadap Norma Ketenagakerjaan. Berdasarkan Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Pasal 22 ayat (2), Pemeriksaan pertama dilakukan dengan cara:

- a. Pemeriksaan dokumen,
- b. Pemeriksaan tata letak Perusahaan dan alur proses produksi,
- c. Pemeriksaan lapangan, dan
- d. Pengambilan Keterangan.

2. Pemeriksaan Berkala

Pemeriksaan Berkala ialah pemeriksaan yang dilakukan setelah pemeriksaan pertama sesuai dengan periode tertentu yang ditetapkan guna mengetahui segala perbaikan di perusahaan apabila perusahaan tersebut ada melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan pada saat pemeriksaan sebelumnya. Contoh pelanggaran peraturan ketenagakerjaan tersebut ialah pemilik perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawan atau tenaga kerjanya ke program BPJS Ketenagakerjaan.

3. Pemeriksaan Khusus

Pemeriksaan Khusus ialah pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan atas pengaduan masyarakat, Permintaan Perusahaan dan/atau perintah dari Pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Perintah pimpinan tersebut harus dibuat berdasarkan: pengaduan, laporan, pemberitaan media, dan informasi lainnya. Pemeriksaan khusus dilakukan dengan cara: pemeriksaan dokumen, pemeriksaan lapangan, dan pengambilan keterangan berdasarkan Pasal 24 ayat (1), (2), dan (3) Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pegawai pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan khusus yang berdasarkan laporan atau pengaduan masyarakat, unit kerja pengawasan ketenagakerjaan wajib menginformasikan perkembangan penanganannya kepada pelapor dan/atau pihak yang mengadu sesuai

dengan Pasal 25 Permenaker Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

4. Pemeriksaan Ulang

Tahap pemeriksaan terakhir yang dilakukan oleh Pegawai pengawasan ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja kota Jayapura ialah pemeriksaan ulang yakni pemeriksaan kembali. Pemeriksaan tersebut harus dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi. Pemeriksaan ulang yang dilakukan harus berdasarkan hasil evaluasi atas laporan pemeriksaan oleh Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.

Manfaat dari ke empat program BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja di kota Jayapura antara lain sebagai berikut:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja sebagai jaminan yang memberikan perlindungan untuk tenaga kerja apabila mengalami kecelakaan pada saat melaksanakan pekerjaan, maka biaya perawatan medis akan ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan. Selain menanggung biaya perawatan medis, BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan santunan berupa uang apabila pekerja tersebut cacat yang disebabkan oleh kecelakaan kerja yang menimpanya.
2. Jaminan Pensiun memberikan manfaat seperti santunan berupa uang bulanan. Uang bulanan tersebut diberikan kepada pekerja yang memasuki masa pensiun sampai pekerja meninggal dunia.
3. Jaminan Hari Tua memberikan manfaat yakni berupa uang tunai yang dibayarkan apabila peserta berusia 56 tahun, meninggal dunia, atau cacat tetap. Besarnya manfaat Jaminan Hari Tua adalah sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta berdasarkan Pasal 22 ayat (1) dan (2) PP Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
4. Jaminan Kematian manfaatnya seperti uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Uang tunai tersebut berdasarkan Pasal 34 ayat (1) huruf a, b, c, dan d PP Nomor 44 Tahun 2015 terdiri atas:
 - a. Santunan sekaligus sebesar Rp 16.200.000,00
 - b. Santunan berkala $24 \times \text{Rp } 200.000 = \text{Rp } 4.800.000$ yang dibayar sekaligus,
 - c. Biaya pemakaman sebesar Rp 3.000.000, dan
 - d. Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 5 tahun.

Seperti yang kita ketahui BPJS Ketenagakerjaan itu ialah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak (UU Nomor 24 Tahun 2011 pasal 1 ayat (2)). Selain sosialisasi di perusahaan besar, Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan juga sosialisasinya perusahaan kecil dan sudah dilakukan beberapa kali angkatan dan badan usahanya dipilhkan. Misalnya, sosialisasi di Jasa Kontruksi, SPBU-SPBU, dan Hotel-hotel. Sosialisasi sudah dilaksanakan dengan masing-masing angkatan peserta tergantung dananya untuk melakukan pembinaan melalui pengawasan ketenagakerjaan.

Setelah melakukan sosialisasi pihak perusahaan pun disarankan oleh Pengawasan Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja kota Jayapura agar segera mendaftarkan tenaga kerjanya untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan. Setiap Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan punya beban kerja selama 1 bulan minimal ke delapan perusahaan dan

semua norma kerja, norma etika akan diperiksa salah satunya tentang program jaminan sosial dan itu sebagai salah satu indikatornya. Indikatornya pun banyak, ada tentang upah, waktu kerja, hubungan kerja, jaminan sosial khususnya ketenagakerjaan. itu salah satu indikator yang diperiksa. Apabila di perusahaan terjadi pelanggaran, tindakan yang akan dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja kota Jayapura ialah membuat Nota Pemeriksaan. Nota Pemeriksaan ialah salah satu peringatan dan/atau perintah tertulis Pengawas Ketenagakerjaan yang ditujukan kepada Pengusaha atau Pengurus untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap Norma Ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan (Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat (18)).

Perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya untuk mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan termasuk melanggar Norma Ketenagakerjaan yakni, melanggar UU Nomor 13 tahun 2003 Pasal 99 ayat (1) yang berbunyi: Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.

Langkah untuk membuat Nota Pemeriksaan ada 3 (tiga), yakni sebagai berikut:

1. Nota Pemeriksaan I misalnya diberikan waktu selama 14 hari untuk melakukan perubahan karena pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan prosesnya lama tidak bisa langsung daftar.
2. Nota Pemeriksaan II dikenakan apabila selama 14 hari belum melakukan perubahan.
3. Nota Pemeriksaan III berupa berita acara pemeriksaan dan penyidikan.

Bab III PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan uraian-uraian dalam pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut Peran dari Dinas Tenaga Kerja kota Jayapura dalam mengawasi pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan ialah melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan setiap bulan. Pemeriksaan yang dimaksud menurut Peraturan Menteri Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat (15) ialah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Perusahaan atau di Tempat Kerja. Pegawai pengawasan ketenagakerjaan dalam melaksanakan pemeriksaan ke perusahaan swasta di kota Jayapura ada empat tahapan yang terdiri atas: pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus, dan pemeriksaan ulang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hakim, 2003, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdulkadir Muhammad, 2002, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung.
- B.Siswanto Sastrohadiwiryono, 2011, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Gunawan Widjaja dan Ahmad Yani, 2003, *Hukum Tentang Perlindungan Konsumen*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Helena Poerwanto dan Syaifullah, 2005, *Hukum Perburuhan Bidang Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, (Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia), Jakarta.
- HMN Purwosutjipto, 1999, *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*, Jilid 2, Djambatan, Jakarta.

Iman Soepomo, 1995, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
Lalu Husni, 2000, *Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia*, Rajawali Press, Jakarta.
Sama'mur, 1993, *keselamatan kerja dan pencegahan kecelakaan*, CV. Haji masagung, Jakarta.
Senjund Manulang, 1992, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan dan Perlindungan Tenaga Kerja*, Renika Cipta, Jakarta.
Widodo Suryandono, 2005, *Jaminan Sosial*, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia. Jakarta.