
**EFEKTIVITAS PROGRAM JAMINAN KECELAKAAN
KERJA DAN JAMINAN HARI TUA DALAM
MENINGKATKAN****EFFECTIVENESS OF WORK ACCIDENT INSURANCE AND
OLD AGE SECURITY PROGRAMS IN IMPROVING****MIFTAHUL HAYATI**

Universitas Mataram, Lombok, Indonesia

E-mail : miftahayati0912@gmail.com**WIWIEK WAHYUNINGSIH**

Universitas Mataram, Lombok, Indonesia

E-mail : wiwiekwahyuningsih@unram.ac.id**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan dan efektivitas dari adanya program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua dalam meningkatkan produktivitas pekerja pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, sekunder dan tersier. Sumber data yang digunakan adalah data lapangan dan kepustakaan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara atau tanya jawab dengan responden dan juga informan dan juga dengan cara studi kepustakaan. Pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua bagi pekerja pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima sudah terlaksana sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan sudah terlaksana dengan baik, yang dimana semua pekerja dengan total 17 orang pekerja yang terdiri dari pekerja kontrak dan pekerja tetap telah terdaftar di kedua program BPJS Ketenagakerjaan yaitu jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua. Perusahaan dan Bpjs Ketenagakerjaan setempat juga melakukan sosialisasi terkait tata cara klaim dan manfaat program. Sejauh ini terkait dengan klaim manfaat program tidak ada kendala dan prosesnya juga cepat. Program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima, dapat di simpulkan telah efektif dalam meningkatkan produktivitas pekerja. Hal demikian karena hak-hak tenaga kerja dalam kedua program tersebut telah terpenuhi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan adanya jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan kerja para pekerja menjadi lebih produktif karena hak-hak mereka terjamin dalam aturan.

kata kunci : efektivitas; jaminan kecelakaan kerja; jaminan hari tua.

ABSTRACT

This study aims to examine the implementation and effectiveness of the work accident insurance and old-age security programs in increasing worker productivity at PT. PELNI (Persero) Bima Branch. The types of data used include primary and secondary data, consisting of primary, secondary, and tertiary legal materials. The data sources are obtained from field research and literature study. Data collection techniques involved interviews with respondents and informants, as well as library research. The implementation of the work accident insurance and old-age security programs at PT. PELNI (Persero) Bima Branch has been carried out in accordance with the applicable laws and regulations and has been implemented properly. All 17 workers, consisting

of both contract and permanent employees, have been registered in the two BPJS Employment programs: work accident insurance and old-age security. The company, together with the local BPJS Employment office, also conducts outreach activities related to the procedures and benefits of claims. So far, there have been no obstacles in claiming benefits, and the process has been prompt. It can be concluded that the work accident insurance and old-age security programs at PT. PELNI (Persero) Bima Branch have been effective in improving worker productivity. This effectiveness is reflected in the fulfillment of workers' rights under both programs in accordance with prevailing regulations. The existence of these programs has motivated employees to enhance their performance at work, which directly impacts their productivity.

keywords: *effectiveness; work accident insurance; old-age security*

I. PENDAHULUAN

Pada saat ini partisipasi pekerja dalam pembangunan nasional dan juga penggunaan teknologi di berbagai sektor usaha semakin meningkat. Isu tentang kesejahteraan pekerja semakin menjadi perhatian, terutama dalam konteks dunia kerja yang semakin kompetitif. Maka dari itu, diperlukan langkah-langkah dalam meningkatkan perlindungan tenaga kerja guna menciptakan rasa aman di tempat kerja, yang pada akhirnya dapat berkontribusi secara maksimal dalam peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.¹

Oleh karena itu negara dalam mewujudkan upaya pembangunan nasional harus menjamin dan melindungi kesejahteraan tenaga kerja dengan tujuan untuk menggairahkan semangat kerja para pekerja. Tidak hanya itu, pemberian jaminan perlindungan sosial bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja melalui program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) dapat memberikan ketenangan kerja juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.²

Salah satu langkah dalam memberikan rasa aman dan terlindungi bagi pekerja adalah melalui pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN (Sistem Jaminan Sosial Nasional) dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Jaminan sosial merupakan upaya untuk mengatasi kemiskinan dan kerentanan sosial. Tujuannya adalah meningkatkan kemampuan penduduk untuk melindungi diri dari bencana dan kehilangan pendapatan.³ Berdasarkan pasal 2 ayat (4) Undang-undang Nomor 6 Tahun 1974 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial, di katakan bahwa :

“jaminan sosial sebagai perwujudan sekuritas sosial adalah seluruh sistem perlindungan dan pemeliharaan kesejahteraan sosial bagi warga negara yang diselenggarakan

¹Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2019, hlm. 168

²Oki Setiawan dan Rahmawati Kusuma, *Perlindungan Hukum Peserta BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Hari Tua*, Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram, Vol. 5 No. 1 (2025), 280.

³Tempo, Jenis-jenis Perlindungan Sosial di Indonesia Beserta Program, Tujuan, dan Anggarannya <https://www.tempo.co/ekonomi/jenis-perlindungan-sosial-di-indonesia-beserta-program-tujuan-dan-anggarannya-823802> , diakses 9 November 2024

oleh pemerintah dan/atau masyarakat yang memelihara taraf kesejahteraan sosial”⁴

PT. Pelayaran Nasional Indonesia atau PT. PELNI (Persero) adalah Perusahaan pelayaran milik negara yang didirikan pada tanggal 28 April 1952 sesuai dengan surat Keputusan Menteri Perhubungan Nomor. M2/1/2 tanggal 28 april 1952. Perusahaan ini bergerak pada bidang jasa transportasi kapal laut yang handal dan profesional dengan memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan.⁵ PT. PELNI (Persero) memiliki beberapa cabang perusahaan di beberapa daerah di Indonesia. Salah satu cabang perusahaannya terletak di Kota Bima, Nusa Tenggara Barat. PT. PELNI (Persero) Cabang Bima, sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang transportasi laut dan memiliki peran vital dalam mendukung mobilitas masyarakat serta distribusi barang, tentu saja menghadapi berbagai tantangan dalam mengelola sumber daya manusianya. PT. PELNI (Persero) kerap berhadapan dengan risiko kerja yang cukup tinggi, termasuk risiko kecelakaan, kesehatan, dan keselamatan kerja yang rentan terganggu karena sifat pekerjaan yang penuh tantangan. Salah satu perlindungan yang diberikan oleh PT. PELNI (Persero) Cabang Bima adalah jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua. Pada pasal 29 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa :

“Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja”.

Dalam pasal 22 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, di katakan bahwa:

“Jaminan hari tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Manfaat jaminan hari tua dalah berupa uang tunai yang dibayarkan apabila Peserta berusia 56 (lima puluh enam) tahun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Besarnya manfaat JHT adalah sebesar nilai akumulasi seluruh Iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta”.

Pelaksanaan program JKK dan JHT di Indonesia masih menghadapi beberapa tantangan, yaitu : masih banyak pekerja, terutama di sektor informal, yang belum memahami pentingnya JKK dan JHT serta manfaat yang akan diperoleh, dan terdapat perbedaan antara aturan yang tertulis dalam undang-undang dengan penerapannya di lapangan. Beberapa perusahaan belum sepenuhnya mematuhi peraturan yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan beberapa rumusan masalah sebagai berikut: 1. Bagaimana pelaksanaan program jaminan kecelakaan kerja

⁴Indonesia, *Undang-undang Nomor 6 Tahun 1974 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial*, Pasal 2 ayat (4)

⁵Pelni, Tentang PT. PELNI, <https://www.pelni.co.id/profil-perusahaan> , diakses 25 September 2024

dan jaminan hari tua dalam meningkatkan produktivitas pekerja pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima?, 2. Bagaimanakah efektivitas dari adanya program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua dalam meningkatkan produktivitas pekerja pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima?.

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui pelaksanaan dan efektivitas dari jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua dalam meningkatkan produktivitas pekerja pada PT. PELNI Cabang Bima. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan dan pemikiran yang bermanfaat bagi pengembangan ilmu hukum dan khususnya hukum ketenagakerjaan yang berkaitan pelaksanaan dan efektivitas program jaminan kecelakaan kerja dan hari tua dalam meningkatkan produktivitas pekerja.

II. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian hukum empiris. Jenis penelitian hukum empiris merupakan salah satu jenis penelitian hukum yang menganalisis dan mengkaji efektivitas atau bekerjanya hukum dalam masyarakat.⁶ Metode pendekatan yang digunakan ada tiga yaitu : Pendekatan Perundang-undangan (*Statue Approach*), yaitu dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang dibahas (diteliti). Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*) yaitu, pendekatan yang mengkaji asas-asas hukum, norma-norma hukum, dan peraturan perundang-undangan baik yang berasal dari undang-undang, dokumen, buku-buku dan sumber-sumber resmi yang berkaitan dengan penulisan skripsi.⁷ Selain pendekatan yang peneliti sebutkan di atas, peneliti juga menggunakan pendekatan sosio legal untuk melihat hukum dengan realitasnya di lapangan.⁸

Pengumpulan data dalam penelitian ini di lakukan teknik wawancara atau tanya jawab. Wawancara adalah komunikasi secara langsung kepada responden dan informan. Dalam hal ini, data yang diperoleh dari informan atau pihak yang berkaitan langsung dengan penelitian yang diteliti dan responden yang merupakan pihak yang memberikan respon terhadap pertanyaan yang di ajukan oleh peneliti. Informan dalam penelitian ini adalah bagian keuangan dan sumber daya alam di PT. PELNI (Persero) Cabang Bima dan juga kantor BPJS Cabang Kota Bima. Responden dalam penelitian yaitu, pekerja pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima. Selain itu teknik pengumpulan data juga dilakukan dengan mengumpulkan data dari buku, artikel, dan peraturan yang relevan.

⁶ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Pers, Mataram, 2020, hlm. 80

⁷ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cet. 1, Ed. 8, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2020, hlm. 56

⁸ Dedi Iswanto, Butuh Pendekatan Sosio Legal Untuk Pahami Hukum Secara Holistik, <https://www.unila.ac.id/bu-tuh-pendekatan-sosio-legal-untuk-pahami-hukum-secara-holistik%E2%80%8F/>, diakses 14 Desember 2024

Metode analisis yang akan digunakan adalah analisis deskriptif, yaitu sesuai dengan yang sebenarnya yang dinyatakan oleh responden dan informan secara tertulis atau lisan. Data yang disusun selanjutnya akan diolah secara induktif, yaitu metode penalaran atau pendekatan berfikir yang di mulai dari pengamatan atau fakta-fakta spesifik untuk kemudian menarik kesimpulan umum.

III. PEMBAHASAN

3.1 Pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Hari Tua Dalam Meningkatkan Produktivitas Pekerja di PT. PELNI (Persero) Cabang Bima

3.1.1. Kepesertaan PT. PELNI (Persero) Cabang Bima Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Hari Tua

PT. PELNI sebagai perusahaan pelayaran milik negara dan memiliki banyak pekerja mendaftarkan pekerja nya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, di antaranya termaksud program dari jaminan sosial tenaga kerja ini adalah jaminan kecelakaan kerja. Hal ini sesuai dengan amanat yang ada dalam pasal 4 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yang berbunyi :

(1) Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tujuan dari adanya jaminan kecelakaan kerja ini adalah untuk memastikan setiap pekerja yang berhak mendapat berbagai manfaat pelayanan Kesehatan, santunan uang tunai, dan jaminan program Kembali kerja apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.⁹

Manfaat JHT bagi peserta yang mencapai usia pensiun diberikan kepada peserta pada saat memasuki usia pensiun. Manfaat JHT bagi Peserta yang dikenai pemutusan hubungan kerja atau berhenti bekerja sebelum usia pensiun, dibayarkan pada saat Peserta mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun. Dalam hal peserta mengalami cacat total tetap, hak atas manfaat JHT diberikan kepada peserta. Dalam hal peserta meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun, hak atas manfaat JHT diberikan kepada ahli waris. Dalam hal peserta tenaga kerja asing atau warga negara Indonesia meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya, manfaat JHT diberikan kepada peserta yang bersangkutan.¹⁰

⁹Bagaskara, Jaminan Kecelakaan Kerja : Definisi, Manfaat dan Tujuan, <https://mutucertification.com/manfaat-jaminan-kecelakaan-kerja/>, diakses 17 Januari 2025

¹⁰Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua, LN No. 156 Tahun 2015, TLN No. 5716, Pasal 26

Berdasarkan dari data yang di peroleh, pekerja pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima berjumlah 17 orang dan semua nya terdaftar dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua, dari jumlah tersebut PT. PELNI (Persero) Cabang Bima membagi 2 jenis kategori pekerja yaitu pekerja tetap dan pekerja kontrak.¹¹

3.1.2. Pendaftaran Pekerja Sebagai Peserta Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Hari Tua

Kepesertaan tenaga kerja pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua mulai berlaku pada saat pekerja tersebut di tetapkan sebagai pekerja pada PT. PELNI.

Hal ini berlaku bagi pekerja tetap maupun pekerja kontrak, Pekerja Kontrak pada PT. PELNI adalah karyawan yang terikat kontrak kerja dengan perusahaan untuk jangka waktu tertentu. Kontrak kerja ini disebut Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT).¹² Setelah tenaga kerja di tetapkan sebagai pekerja pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima, pekerja langsung di mintai data-data nya oleh perusahaan untuk di daftarkan sebagai peserta. Hal ini dilakukan agar perusahaan bisa memastikan bahwa semua pekerja nya terdaftar sebagai peserta. Hal demikian di sampaikan langsung oleh Ibu Ika Purnamawati selaku pekerja pada bagian layanan tiket pada PT. PELNI Cabang Bima.¹³ Namun demikian, terdapat perbedaan kepesertaan program BPJS antara pekerja kontrak dan pekerja tetap

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Bapak Budiman selaku bagian keuangan dan sumber daya manusia, beliau mengatakan bahwa pekerja kontrak dengan status perjanjian kerta waktu tertentu (PKWT) pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima di daftarkan pada (3) program dari BPJS Ketenagakerjaan yaitu, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Untuk pekerja tetap di daftarkan pada semua program BPJS Ketenagakerjaan.¹⁴

3.1.3. Pembayaran Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Hari Tua

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan bapak Budiman selaku bagian keuangan dan sumber daya manusia, beliau mengatakan bahwa besaran iuran program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua sudah sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku, yaitu sebesar 5,7% dari upah. Iuran tersebut dibagi sebesar 2% dari pekerja dan 3,7% dari pemberi kerja atau perusahaan, yang berlaku bagi pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Untuk pembayaran iuran peserta, perusahaan yang

¹¹Hasil wawancara dengan Bapak Budiman, selaku bagian keuangan dan sumber daya manusia pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima pada tanggal 27 Desember 2024

¹²Jobstreet, PKWT Adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ini Bedanya dengan PKWTT, <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/pkwt-adalah-bedanya-dengan-pkwt> , diakses 25 Januari 2025

¹³Hasil wawancara dengan Ibu Ika Purnamawati selaku bagian layanan tiket pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima pada tanggal 28 Desember 2024

¹⁴Hasil wawancara dengan Bapak Budiman, selaku bagian keuangan dan sumber daya manusia pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima pada tanggal 27 Desember 2024

akan membayar iuran JKK dan JHT setiap bulan.¹⁵ Akan dikenakan denda sebesar 2 % setiap bulan kalau terjadi keterlambatan dari iuran yang dibayarkan.¹⁶

3.1.4. Prosedur Klaim Manfaat Jaminan Hari Tua

Apabila pekerja telah memasuki usia hari tua, maka pekerja tersebut berhak mengajukan klaim jaminan hari tua, PT. PELNI (Persero) Cabang bima sebagai perusahaan hanya membantu pekerja dengan di sediakan kartu BPJS yang memang sudah dari awal diberikan kepada pekerja dan juga SK kerja asli, selebihnya perusahaan menganjurkan agar pekerja langsung mengurus klaim manfaat JHT di kantor BPJS Ketenagakerjaan terdekat.¹⁷

Pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima, sejak bapak Budiman menjabat sebagai bagian keuangan dan sumber daya manusia sudah ada 2 orang pekerja yang mengajukan klaim manfaat jaminan hari tua. Pengajuan klaim untuk jaminan hari tua ini bisa dilakukan setelah satu bulan pekerja berhenti bekerja. Misalnya pekerja berhenti bekerja pada bulan januari, maka satu bulan kemudian tepatnya di bulan february pekerja bisa mengajukan klaim. Namun apabila pekerja tersebut telah mencapai usia 56 Tahun dan masih tetap lanjut bekerja dengan memperpanjang kontrak, tetapi ingin mengajukan klaim manfaat JHT, maka pekerja tersebut bisa langsung mengajukan klaim tanpa harus menunggu satu bulan seperti hal nya tenaga kerja yang berhenti bekerja dan bisa mencairkan seluruh saldo yang ada jika ingin.

Hal demikian berlaku bagi semua pekerja, baik pekerja tetap, pekerja kontrak maupun pekerja harian dan lain sebagainya selama aktif bekerja dan tidak menunggak iuran, maka tetap akan terakumulasi. Jika masih bekerja seperti yang penulis sebutkan di atas, nanti nya saldo JHT atau iuran dsri perusahaan dan dari potong gaji akan tetap masuk kembali ke akun peserta tersebut. Saldo peserta yang diperoleh dari klaim manfaat JHT tadi akan cair sekaligus beserta dengan pengembangannya.¹⁸

Proses pencairan saldo atau manfaat dari JHT ini dilakukan selama 5 hari sejak berkas di terima secara lengkap oleh pihak Bpjs Ketenagakerjaan. Pencairan saldo atau klaim manfaat dari JHT ini bisa di lakukan secara online melalui aplikasi JMO (Jamsostek Mobile) apabila saldo hanya sebesar Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah). Namun apabila saldo JHT peserta mencapai lebih dari Rp. 10.000.000 (sepuluh juta rupiah) ke atas maka pencairan dapat di lakukan di kantor Bpjs Ketenagakerjaan terdekat dari tempat tinggal pekerja untuk menghindari hal-hal yang tidak di inginkan.¹⁹

¹⁵Hasil wawancara dengan Bapak Budiman, selaku bagian keuangan dan sumber daya manusia pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima pada tanggal 27 Desember 2024

¹⁶Kumparan, Menghitung JHT dan JKP yang akan Diterima Peserta BPJamsostek, Mana yang Lebih Besar? <https://kumparan.com/kumparanbisnis/menghitung-jht-dan-jkp-yang-akan-diterima-peserta-bpjamsostek-mana-lebih-besar-1xUXEye-m4uF/4> , diakses 27 Januari 2025

¹⁷Hasil wawancara dengan Bapak Budiman, selaku bagian keuangan dan sumber daya manusia pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima, pada tanggal 27 Desember 2024

¹⁸Hasil wawancara dengan Bapak Ryan Aditya Djuin, selaku bagian penata pengendalian operasional pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Bima, pada tanggal 20 Januari 2025

¹⁹Hasil wawancara dengan Bapak Ryan Aditya Djuin, selaku bagian penata pengendalian operasional pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kota Bima, pada tanggal 20 Januari 2025

3.1.5. Prosedur Klaim Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja

Apabila terjadi kecelakaan kerja, maka perusahaan harus melaporkan kecelakaan kerja pada kantor Bpjs Ketenagakerjaan terdekat maksimal 2x24 jam setelah kecelakaan kerja terjadi dengan melengkapi berkas atau persyaratan yang dibutuhkan untuk klaim manfaat JKK.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Ryan, untuk manfaat penggantian biaya perawatan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja tidak ada batasan. Namun apabila korban kecelakaan kerja di haruskan untuk di rujuk ke luar kota bahkan ke luar negeri atas rekomendasi dokter, untuk biaya transportasi nya tidak di tanggung oleh Bpjs Ketenagakerjaan, tetapi terkait dengan biaya perawatan sepenuhnya di tanggung sampai dengan korban kecelakaan kerja sembuh. Bpjs Ketenagakerjaan hanya memberikan biaya pergantian transportasi pada saat pertama kali terjadi kecelakaan kerja di fasilitas pertama. Waktu yang dibutuhkan untuk klaim manfaat JKK adalah 7 hari sejak berkas di terima lengkap oleh BPJS Ketenagakerjaan.

3.2. Efektivitas Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Hari Tua Dalam Meningkatkan Produktivitas Pekerja Pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto merupakan suatu patokan mengenai sikap tindak atau perilaku yang pantas dan teratur sehingga hukum dilihat sebagai tindak yang diulang-ulang dalam bentuk yang sama, yang mempunyai tujuan tertentu. Dalam pasal 16 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, menyatakan bahwa :

“Setiap peserta berhak memperoleh manfaat dan informasi tentang pelaksanaan program jaminan sosial yang diikuti”

Perusahaan dan BPJS Ketenagakerjaan setempat juga melaksanakan sosialisasi terkait dengan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua. Bapak budi selaku pekerja pada PT. PELNI (Cabang Bima) bagian keuangan dan sumber daya manusia mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya, perusahaan memberikan sosialisasi kepada pekerja mengenai apa itu Bpjs Ketenagakerjaan termaksud jaminan kecelakaan kerja ini. Perusahaan juga menjelaskan apa saja manfaat dari program tersebut dan menjelaskan cara klaim manfaatnya. Selain itu perusahaan juga menjelaskan tentang safety atau pelatihan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) yang cukup dan relevan dalam bekerja untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja yang bisa saja terjadi di lapangan.

Selanjutnya mengenai pemenuhan hak-hak peserta apabila mengalami kecelakaan kerja, petugas BPJS Ketenagakerjaan setempat menjelaskan bahwa hak-hak peserta yang mengalami kecelakaan kerja telah terpenuhi dengan baik dengan memberikan penggantian biaya yang meliputi biaya pengangkutan, biaya pengobatan serta perawatan, biaya rehabilitasi, dan santunan uang tunia, dan santunan kematian apabila pekerja meninggal dunia. Manfaat dari jaminan kecelakaan kerja adalah pelayanan kesehatan

tanpa batas biaya sesuai dengan kebutuhan medis pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Ini sangat efektif dalam meringankan beban biaya pengobatan yang seringkali sangat besar. Hal tersebut telah di jalankan dengan baik. Hal ini sesuai dengan ketentuan yang tertuang dalam pasal 31 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang berbunyi :

- (1) Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total tetap atau meninggal dunia.
- (2) Manfaat jaminan kecelakaan kerja yang berupa uang tunai diberikan sekaligus kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia atau pekerja yang cacat sesuai dengan tingkat kecacatan.
- (3) Untuk jenis-jenis pelayanan tertentu atau kecelakaan tertentu, pemberi kerja dikenakan urun biaya.

Dalam memenuhi hak-hak pekerja pada program jaminan hari tua, perusahaan memberikan manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai, menginformasikan kepada pekerja tata cara klaim manfaat program hari tua dan besaran iuran yang di berikan oleh perusahaan. BPJS Ketenagakerjaan setempat juga menginformasikan kepada peserta, bahwa selain iuran dari perusahaan dan potong gaji, pekerja juga berhak memperoleh seluruh akumulasi iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya. Manfaat ini sangat efektif dalam memberikan jaminan finansial bagi pekerja dan keluarga mereka di masa depan.

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh penulis pada PT. PELNI Cabang Bima dengan metode wawancara dengan salah satu pekerja yang bernama Ibu Ika Purnamawati, beliau mengatakan bahwa program jaminan kecelakaan kerja dan hari tua ini di jalankan dengan baik oleh perusahaan. Dengan hal demikian, Ibu Ika juga mengatakan bahwa dengan adanya program jaminan kecelakaan kerja ini membuat beliau merasa lebih nyaman dalam bekerja di perusahaan, karena menurutnya tidak perlu khawatir akan adanya risiko finansial akibat kecelakaan kerja karena sudah di jamin oleh jaminan kecelakaan kerja yang di berikan oleh perusahaan. Jadi beliau merasa bisa lebih berkonsentrasi pada tugas-tugasnya dalam bekerja.

Selanjutnya terkait dengan program jaminan hari tua, Ibu Ika juga mengatakan dengan adanya program jaminan hari tua yang diberikan oleh perusahaan, beliau merasa lebih nyaman bekerja, karena perusahaan menjelaskan mengenai apa yang di maksud dengan jaminan hari tua, serta seperti apa manfaat yang akan di peroleh, sehingga beliau tidak perlu khawatir terkait masalah finansialnya di hari tua. Dalam pelaksanaannya oleh perusahaan, beliau juga mengatakan bahwa sejauh ini belum ada kekurangan yang beliau rasakan dari program jaminan kecelakaan kerja dan hari tua ini.²⁰

²⁰Hasil wawancara dengan Ibu Ika Purnamawati selaku bagian layanan tiket pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima pada tanggal 28 Desember 2024

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pekerja lain, yaitu bapak Yan Ikrahafidin, selaku *security* yang juga terdaftar sebagai peserta dalam program jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan kerja pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima, beliau mengatakan bahwa dalam pelaksanaannya perusahaan menjelaskan hak-hak dan manfaat seperti apa yang akan di peroleh oleh peserta dalam kedua program tersebut melalui sosialisasi yang diadakan oleh perusahaan, karena nya beliau jadi lebih mengetahui manfaat dan hak-hak seperti apa yang akan beliau peroleh serta beliau juga dapat mengerti bagaimana cara melakukan klaim manfaat kedua program tersebut.

Dalam wawancaranya bersama penulis, Bapak Yan Ikrahafidin juga mengatakan bahwa dikarenakan beliau terdaftar sebagai peserta dalam kedua program tersebut, beliau merasa lebih bersemangat dan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya setiap datang bekerja. Beliau mengatakan bahwa dalam melakukan pekerjaannya beliau merasa lebih nyaman karena merasa lebih terjamin dengan adanya kedua program ini, yang secara tidak langsung mempengaruhi keproduktifan beliau dalam bekerja.²¹

Pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima, penulis juga melakukan wawancara dengan responden lainnya, yaitu bapak Muhtar selaku bagian EMB-DBR (embarkasi dan debarkasi kapal) beliau sudah bekerja selama 10 tahun, dan merupakan pekerja kontrak. Berdasarkan hasil wawancara, beliau mengatakan merasa sangat aman dan nyaman ketika bekerja, karena beliau sudah terjamin dalam program jaminan kecelakaan kerja apabila mengalami kecelakaan kerja. Selain adanya jaminan kecelakaan kerja, Bapak Muhtar juga merasa bahwa dengan adanya jaminan hari tua mempengaruhi produktivitas beliau dalam bekerja karena beliau merasa sangat termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dalam bekerja di perusahaan, selain itu karena perusahaan juga tentunya sudah menjelaskan bagaimana program jaminan hari tua dan jaminan kecelakaan kerja ini, jadi beliau juga lebih paham dan lebih tahu.²²

IV. PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Hari Tua (JHT) di PT. PELNI (Persero) Cabang Bima secara umum telah berjalan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Seluruh pekerja, baik tetap maupun kontrak, telah didaftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, dengan pembagian program sesuai status pekerja masing-masing. Program ini tidak hanya memberikan perlindungan kepada pekerja atas risiko kerja maupun hari tua, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan rasa aman dan nyaman dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas kerja. Namun, dalam pelaksanaan di lapangan, terdapat perbedaan persepsi di antara pekerja terkait efektivitas sosialisasi program JKK dan

²¹Hasil wawancara dengan Bapak Yan Ikrahafidin selaku *security* pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima pada tanggal 30 Desember 2024

²²Hasil wawancara dengan Bapak Muhtar selaku bagian Embarkasi/Debarkasi pada PT. PELNI (Persero) Cabang Bima pada tanggal 2 Januari 2025

JHT. Sebagian pekerja menyatakan telah menerima informasi dan pemahaman yang cukup, sementara sebagian lainnya merasa belum mendapatkan penjelasan secara menyeluruh. Secara normatif, pelaksanaan program JKK dan JHT juga telah memenuhi unsur efektivitas hukum sebagaimana dikemukakan oleh Soerjono Soekanto, yang mencakup aspek substansi hukum (aturan yang berlaku), struktur hukum (lembaga pelaksana seperti BPJS dan perusahaan), dan kultur hukum (kesadaran serta kepatuhan masyarakat hukum, dalam hal ini pekerja dan perusahaan). Ketiga aspek tersebut saling mendukung dan menunjukkan bahwa pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja di PT. PELNI Cabang Bima telah memenuhi indikator keberhasilan dari segi hukum dan sosial. Secara sosiologis, berdasarkan hasil wawancara dengan para pekerja, diketahui bahwa keberadaan program JKK dan JHT telah memberikan rasa aman, kenyamanan, serta kepastian hukum bagi mereka dalam menjalankan tugas sehari-hari. Para pekerja merasa lebih terlindungi dari risiko kecelakaan kerja serta memiliki jaminan finansial di masa pensiun atau saat mengalami risiko kehidupan tertentu seperti cacat atau kematian. Hal ini berdampak langsung terhadap meningkatnya semangat, loyalitas, serta produktivitas kerja yang lebih baik.

4.2. Saran

Perusahaan perlu meningkatkan frekuensi sosialisasi mengenai program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan hari tua kepada seluruh pekerja, baik pekerja tetap maupun kontrak, agar tidak terjadi kesenjangan informasi. Sosialisasi juga sebaiknya dilakukan secara berkala dan merata ke seluruh divisi kerja. Perlu adanya peningkatan komunikasi dan koordinasi yang lebih intens antara pihak perusahaan dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam hal pembaruan informasi dan penanganan klaim. Hal ini untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan pelayanan yang maksimal dan tidak mengalami kendala yang berarti. Perusahaan harus memastikan bahwa mereka tidak hanya melakukan pendaftaran pekerja secara administratif tetapi juga mematuhi kewajiban lainnya yang diatur dalam peraturan perundang-undangan terkait dengan iuran dan pemberian data pekerja secara akurat. Sanksi administratif dan pidana yang disebutkan dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 dan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 harus diterapkan jika perusahaan lalai dalam memenuhi kewajibannya. Selain itu perusahaan wajib untuk menjalankan kewajiban yaitu memberikan sosialisasi yang efektif terkait manfaat program jaminan sosial kepada seluruh pekerja. Sosialisasi ini harus dilakukan secara terstruktur dan berkesinambungan, dengan materi yang jelas dan mudah dipahami oleh seluruh pekerja, baik pekerja tetap maupun kontrak. Dengan demikian, pekerja dapat memperoleh informasi yang cukup tentang hak dan kewajiban mereka sesuai dengan ketentuan dalam Pasal 16 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Amiruddin dan Zainal Asikin, 2020, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Cetakan. 1, Edisi. 8, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Lalu Husni, 2019, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Muhaimin, 2020, *Metode Penelitian Hukum*, Mataram University Pers, Mataram.

Peraturan

Indonesia, *Undang-undang Nomor 6 Tahun 1974 Tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Kesejahteraan Sosial*, LN NO. 53, Tahun 1974, TLN NO. 3783

Indonesia, *Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*, LN NO. 150, Tahun 2004, TLN NO. 4456

Indonesia, *Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*, LN NO. 116, Tahun 2011, TLN NO. 5256

Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian*, LN NO. 154, Tahun 2015, TLN NO. 5714

Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua*, LN No. 156 Tahun 2015, TLN No. 5716

Jurnal

OkiSetiawandanRahmawatiKusuma, *Perlindungan Hukum Peserta BPJS Ketenagakerjaan Jaminan Hari Tua*, Jurnal Private Law Fakultas Hukum Universitas Mataram, Vol. 5 No. 1, Februari 2025

Website

Pelni, Tentang PT. PELNI, <https://www.pelni.co.id/profil-perusahaan> , diakses 25 September 2024

Tempo, Jenis-jenis Perlindungan Sosial di Indonesia Beserta Program, Tujuan, dan Anggarannya <https://www.tempo.co/ekonomi/jenis-perlindungan-sosial-di-indonesia-beserta-program-tujuan-dan-anggarannya-823802> , diakses 9 November 2024

Bagaskara, Jaminan Kecelakaan Kerja : Definisi, Manfaat dan Tujuan, <https://mutucertification.com/manfaat-jaminan-kecelakaan-kerja/> , diakses 17 Januari 2025

Dedi Iswanto, Butuh Pendekatan Sosio Legal Untuk Pahami Hukum Secara Holistik, <https://www.unila.ac.id/butuh-pendekatan-sosio-legal-untuk-pahami-hukum-secara-holistik%E2%80%8F/>, diakses 14 Desember 2024

Jobstreet, PKWT Adalah Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Ini Bedanya dengan PKWTT, <https://id.jobstreet.com/id/career-advice/article/pkwt-adalah-bedanya-dengan-pkwtt> , diakses 25 Januari 2025

Kumparan, Menghitung JHT dan JKP yang akan Diterima Peserta BPJamsostek, Mana

yang Lebih Besar? <https://kumparan.com/kumparanbisnis/menghitung-jht-dan-jkp-yang-akan-diterima-peserta-bpjamsostek-mana-lebih-besar-1xUXEyem4uF/4> , diakses 27 Januari 2025