

**UJIAN AKHIR MAGISTER**

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK JAMINAN SOSIAL  
KETENAGAKERJAAN BAGI MAHASISWA MAGANG  
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR**

***LEGAL REVIEW OF EMPLOYMENT SOCIAL SECURITY  
RIGHTS FOR INTERNSHIP STUDENTS HASANUDDIN  
UNIVERSITY MAKASSAR***



Oleh :

**RISNA PRANEDYA**

**B012211078**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2023**

**HALAMAN JUDUL**

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK JAMINAN SOSIAL  
KETENAGAKERJAAN BAGI MAHASISWA MAGANG  
UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar Magister Pada  
Program Studi Magister Ilmu Hukum

Disusun dan diajukan oleh :

**RISNA PRANEDYA**

**B012211078**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2023**

TESIS

**TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK JAMINAN  
SOSIAL KETENAGAKERJAAN BAGI MAHASISWA  
MAGANG UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR**

Disusun dan diajukan oleh

**RISNA PRANEDYA**

Nomor Pokok B012211078

Telah Dipertahankan di Depan Panitia Ujian  
Tesis Pada tanggal 24 Agustus 2023  
dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui  
Komisi Penasihat,

**Pembimbing Utama**

**Pembimbing Pendamping**



**Prof. Dr. Marwati Riza, S.H., M.Si**  
NIP. 19640824 199103 2 002

**Prof. Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H M.H**  
NIP. 19700708 199412 1 001

Ketua Program Studi Magister  
Ilmu Hukum

Dekan Fakultas Hukum  
Universitas Hasanuddin



**Prof. Dr. Hasbir Paserangi, S.H., M.H**  
NIP. 19700708 199412 1 001

**Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H., M.H., M.A.P**  
NIP. 19671231 199103 2 002

## PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Risna Pranedyia  
N I M : B012211078  
Program Studi : Magister Ilmu Hukum

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa penulisan tesis yang berjudul **TINJAUAN HUKUM TERHADAP HAK JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN BAGI MAHASISWA MAGANG UNIVERSITAS HASANUDDIN MAKASSAR** adalah benar-benar karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pemikiran orang lain dan hal yang bukan karya saya dalam penulisan tesis ini diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan isi Tesis ini hasil karya orang lain atau dikutip tanpa menyebut sumbernya, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut sesuai peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 dan Peraturan Perundang-Undangan yang berlaku.

Makassar, 1 Februari 2023

Yang Membuat Pernyataan,



**RISNA PRANEDYA**  
NIM. B012211078

## UCAPAN TERIMAKASIH



, الحمد لله رب العالمين, الصلاة والسلام على اشرف النبياء والمرسلين

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puji syukur tiada hentinya penulis haturkan kehadiran Allah swt yang Maha Pemberi petunjuk, anugerah dan nikmat yang diberikan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Tinjauan Hukum Terhadap Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Mahasiswa Magang Universitas Hasanuddin Makassar.” Allahumma Shalli a’la Sayyidina Muhammad, penulis curahkan kehadiran junjungan umat, pemberi syafa’at, penuntun jalan kebajikan, penerang di muka bumi ini, seorang manusia pilihan dan teladan kita, Rasullulah saw, beserta keluarga, para sahabat dan pengikut beliau hingga akhir zaman, Amin.

Penulis merasa sangat berhutang budi pada semua pihak atas kesuksesan dalam penyusunan tesis ini, sehingga sewajarnya bila pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada pihak-pihak yang memberikan semangat dan bantuan, baik secara material maupun spiritual. tesis ini terwujud berkat uluran tangan dari insan-insan yang telah digerakkan hatinya oleh Sang Khaliq untuk memberikan dukungan, bantuan dan bimbingan bagi penulis.

Oleh karena itu, penulis menghaturkan terima kasih dan rasa hormat yang tak terhingga dan teristimewa kepada kedua orang tua, Ayahanda alm Drs. Raham P dan Ibunda Hj Andi Seri Bintang atas segala doa dan pengorbanannya yang telah melahirkan, mengasuh, memelihara, mendidik dan membimbing penulis dengan penuh kasih sayang serta pengorbanan yang tak terhitung sejak dalam kandungan dan terima kasih kepada seluruh keluarga yang telah memberikan perhatian dan pengorbanan serta keikhlasan doa demi kesuksesan penulis. Semoga Allah Subahanahu wa Ta'ala memberikan perlindungan, kesehatan, dan pahala yang berlipat ganda atas kebaikan yang telah dicurahkan kepada penulis selama ini. Penulis juga menghaturkan terima kasih kepada suami tercinta Irianto S.E., M.Ak dan anak anak tercinta kami yakni Muhammad Zahran Azzam dan Maryam Keinarra Az Zahra sebagai support system terbesar penulis atas kasih sayang dan waktu kebersamaan selama melakukan penelitian. Secara khusus penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Ir. Jamaluddin Jompa, M.Sc selaku Rektor Universitas Hasanuddin dan segenap jajarannya;
2. Prof. Dr. Hamzah Halim, S.H.,M.H.,M.AP. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin dan para Wakil Dekan beserta jajarannya;
3. Dr. Ratnawati, S.H.,M.H. selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin; Prof. Dr. Iin Karita Sakharina, S.H.,M.A. selaku Wakil Dekan

II Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin; Dr. Maskun, S.H.,LL.M. selaku Wakil Dekan III Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.

4. Prof. Dr. Hasbir Paseranggi. SH.,MH, selaku Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin.;
5. Prof. Dr. Marwati Riza, SH.,M.Si dan Prof. Dr. Hasbir Paseranggi. SH.,MH, selaku pembimbing I dan II, yang telah banyak memberikan bimbingan dalam penyusunan tesis ini. Semoga Allah membalas segala kebaikan anda dan memberikan umur yang Panjang.
6. Dr. Muh. Hasrul, S.H, M,H., M.A.P, Dr. Andi Tenri Famauri, S.H., M.H dan Dr. Muhammad Basri, S.H., M.H selaku tim penguji, atas segala saran dan masukannya dalam penyusunan tesis ini.
7. Segenap Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin yang telah membimbing dan memberikan ilmu yang bermanfaat, nasihat, serta pengalaman yang tak terlupakan selama penulis menempuh pendidikan di Fakultas Hukum Universitas Hasanuddin;
8. Hendrayanto selaku Kepala kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar yang memberikan arahan dan masukan selama mengerjakan tesis ini.
9. Edy Mulyono selaku Kepala Bidang Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar atas waktu dan arahannya selama penelitian.

10. Widhi Astri Aprillia Nia selaku Kepala Bidang Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Kota Makassar yang telah membantu dan memudahkan penulis selama penelitian.
11. Subdirektorat Penyiapan Karir yang memberikan dukungan dan masukan selama mengerjakan tesis ini;
12. Kepada Teman Magister Ilmu Hukum Unhas, terima kasih banyak untuk waktu yang berharga dan takkan terlupakan selama hampir 2 tahun ini. Suatu kebanggaan memiliki teman-teman hebat seperti mereka;



## ABSTRAK

**RISNA PRANEDYA (B012211078). “Tinjauan Hukum Terhadap Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Mahasiswa Magang Universitas Hasanuddin Makassar”** (Dibimbing oleh Marwati Riza selaku Pembimbing Utama dan Hasbir Paseranggi selaku Pembimbing Pendamping).

Penelitian ini bertujuan menganalisis perlindungan hukum terhadap mahasiswa magang di Indonesia. Untuk menganalisis implementasi hak jaminan sosial terhadap mahasiswa magang di Universitas Hasanuddin Makassar.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian Normatif-Empiris, menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan sosiologi hukum. Jenis serta sumber hukum yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Data primer dan Data sekunder. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan dokumentasi, keseluruhan dari data dianalisis secara kualitatif dan disajikan dalam bentuk deskriptif.

Hasil penelitian menunjukkan 1. Perlindungan hukum terhadap mahasiswa magang di Indonesia yaitu, perlindungan hukum preventif telah dibuktikan dengan pertanggungjawaban pemerintah terhadap pembuatan aturan terkait jaminan sosial dalam UU No. 40 Tahun 2004 dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2020. Sedangkan perlindungan hukum represif dibuktikan dengan penegakan sanksi administrasi bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan kepesertaan BPJS ketenagakerjaan pekerja diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013. 2. Implementasi hak jaminan sosial terhadap mahasiswa magang Universitas Hasanuddin Makassar telah berjalan sesuai peraturan perundang-undangan dengan mendaftarkan seluruh mahasiswa magang Universitas Hasanuddin di BPJS Ketenagakerjaan dengan memberikan perlindungan Jaminan kecelakaan kerja serta jaminan kematian..

**Kata Kunci: Jaminan Sosial; Ketenagakerjaan; Mahasiswa Magang.**

## ABSTRACT

RISNA PRANEDYA (B012211078). *Legal Review of Employment Social Security Rights for Internship Students at Hasanuddin University Makassar*. Supervised by Marwati Riza and Hasbir Paseranggi.

This study aimed to analyze the legal protection for internship students in Indonesia and the implementation of social security rights for internship students at Hasanuddin University, Makassar.

This research was normative-empirical, using statutory and legal sociology approaches. The types and data used in this study are primary and secondary. Methods of data collection used interviews and documentation. All data were analyzed qualitatively and presented in a descriptive form.

The study results show that: 1. Legal protection for apprentice students in Indonesia, namely, preventive legal protection, has been proven by the government's responsibility for making rules related to social security in Law Number 40 of 2004 and Regulation of the Minister of Manpower of the Republic of Indonesia Number 6 of 2020. Meanwhile, repressive legal protection is evidenced by the enforcement of administrative sanctions for companies that do not register BPJS Employment membership regulated based on Government Regulation of the Republic of Indonesia Number 86 of 2013. 2. The implementation of social security rights for Hasanuddin University Makassar apprentice students has been running according to statutory regulations by registering all Hasanuddin University apprentice students at Employment BPJS by providing work accident insurance protection and death security.

**Keywords: Social Security; Employment; Internship Student.**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>ii</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>iv</b>
<b>UCAPAN TERIMAKASIH.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>ix</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah .....	13
C. Tujuan Penelitian .....	13
D. Kegunaan Penelitian .....	14
E. Orisinalitas Penelitian.....	14
<b>BAB II TINJAUAN TEORITIS</b>	
A. Tinjauan Umum Jaminan Sosial.....	17
1. Pengertian Jaminan Sosial .....	17
2. Sejarah Pengaturan Jaminan Sosial di Indonesia.....	19
3. Dasar Hukum Jaminan Sosial .....	23
B. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan .....	26
1. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	35
2. Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja .....	37
C. Tinjauan Umum Mahasiswa Magang .....	40
1. Mahasiswa Sebagai Tenaga Kerja .....	40

2. Hubungan Kerja Mahasiswa, Perguruan Tinggi dan Instansi .....	42
D. Tinjauan Umum Tentang BPJS Ketenagakerjaan .....	45
1. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan .....	45
2. Program BPJS Ketenagakerjaan .....	45
3. Tugas dan Wewenang BPJS Ketenagakerjaan .....	59
4. Hak dan Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan .....	61
E. Kerangka Teori .....	63
1. Teori Perlindungan Hukum .....	63
2. Teori Tanggung Jawab .....	67
3. Teori Penegakan Hukum .....	70
F. Kerangka Pikir.....	76
1. Alur Kerangka Pikir.....	76
2. Bagan.....	77
G. Definisi Operasional .....	78

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Tipe Penelitian .....	80
B. Pendekatan Masalah .....	80
C. Jenis dan Sumber Data.....	82
D. Populasi dan Sampel .....	83
E. Teknik Pengumpulan Data .....	84
F. Analisis Data .....	85

### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Perlindungan Hukum Terhadap Mahasiswa Magang Di Indonesia .....	86
B. Implementasi hak jaminan sosial terhadap mahasiswa magang Universitas Hasanuddin Makassar .....	106

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan ..... 123  
B. Saran ..... 124

**DAFTAR PUSTAKA ..... 126**

## DAFTAR TABEL

Tabel 1. Jumlah Mahasiswa Magang Dari Tahun 2020-2022 .....	111
Tabel 2. Jumlah Mahasiswa Magang Universitas Hasanuddin bekerja sama dengan BUMN dan FHCI tahun 2020.....	113
Tabel 3. BUMN Tempat Mahasiswa Universitas Hasanuddin Melakukan Kegiatan Magang Tahun 2020. ....	114
Tabel 4. Tanggapan Mahasiswa Magang UNHAS Tentang Keikutsertaan Dalam Program JKK-JKM 2020.....	115
Tabel 5. Jumlah Akuisisi Peserta BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2020.....	118

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Perubahan kedua Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (untuk selanjutnya disingkat UUD NRI Tahun 1945) pada Pasal 28H Ayat (3), disebutkan bahwa "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat." Berdasarkan ketentuan Pasal 28H Ayat (3) UUD NRI Tahun 1945 ini, negara meletakkan jaminan sosial sebagai hak asasi manusia.

Selanjutnya menurut perubahan keempat UUD NRI Tahun 1945 pada Pasal 34 ayat (2), disebutkan bahwa "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan." Berdasarkan ketentuan Pasal 34 ayat (2) UUD NRI Tahun 1945 ini, negara meletakkan jaminan sosial sebagai elemen penyelenggaraan perekonomian nasional dan kesejahteraan sosial.

Amanat konstitusi tentang hak konstitusional setiap orang atas jaminan sosial tersebut (Pasal 28H Ayat (3) dan Pasal 34 Ayat (2) UUD NRI Tahun 1945), kemudian oleh pemerintah dilaksanakan dengan membentuk Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional untuk selanjutnya disingkat UU

SJSN. Pemerintah perlu membentuk UU SJSN berdasarkan konsideran UU SJSN yang mengatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur. Selanjutnya untuk memberikan jaminan sosial yang menyeluruh, negara mengembangkan Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia.

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.<sup>1</sup> Sistem Jaminan Sosial Nasional (untuk selanjutnya disingkat SJSN) adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial,<sup>2</sup> yang bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.<sup>3</sup>

SJSN diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia<sup>4</sup> dan berdasarkan pada prinsip: kegotong-royongan; nirlaba; keterbukaan;

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pasal 1 angka 1.

<sup>2</sup> Ibid., Pasal 1 angka 2.

<sup>3</sup> Ibid., Pasal 3.

<sup>4</sup> Ibid., Pasal 2



kehati-hatian; akuntabilitas; portabilitas; kepesertaan bersifat wajib; dana amanat; dan hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.<sup>5</sup> Dengan demikian, SJSN pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat.<sup>6</sup> Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Salah satu jenis program jaminan sosial adalah BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari sistem UU SJSN sendiri, di dalamnya mengatur terkait JKK mulai dari Pasal 29 sampai dengan Pasal 34. JKK diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita

---

<sup>5</sup> Ibid., Pasal 4.

<sup>6</sup> Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), halaman 12.

penyakit akibat kerja.<sup>7</sup> Peserta JKK adalah seseorang yang telah membayar iuran.<sup>8</sup>

Selanjutnya untuk melaksanakan ketentuan JKK-JKM di dalam UU SJSN tersebut, pemerintah menetapkan PP No.44 Tahun 2015 yang diperbarui melalui PP No.82 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Menurut Peraturan Pemerintah RI Nomor 82 tahun 2019, yang dimaksud dengan Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat 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.<sup>9</sup>

Peraturan Pemerintah RI Nomor 82 Tahun 2019 membagi 2 (dua) kepesertaan program JKK-JKM, yaitu peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dan peserta bukan penerima upah. Di sini, peneliti perlu menekankan bahwa penelitian ini hanya difokuskan pada pelaksanaan program JKK-JKM bagi peserta bukan penerima upah yaitu mahasiswa magang Universitas Hasanuddin. Hal ini mengingat, sebagian besar tenaga

---

<sup>7</sup> Ibid., Pasal 29 ayat (2)

<sup>8</sup> Ibid., Pasal 30.

<sup>9</sup> Peraturan Pemerintah RI Nomor 82 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Pasal 1 angka 1.

magang adalah mereka para golongan mahasiswa yang melakukan kegiatan kerja lapangan. Dengan kata lain, peserta bukan penerima upah adalah mahasiswa magang Universitas Hasanuddin.

Dalam rangka implementasi program JKK-JKM bagi peserta bukan penerima upah ini yaitu Mahasiswa magang, Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI sebagai kementrian yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan telah mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah untuk selanjutnya disingkat Permenaker Nomor 1 Tahun 2016. Menurut Pasal 1 Angka 5 Permenaker Nomor 1 Tahun 2016 tersebut, yang dimaksud dengan peserta bukan penerima upah adalah orang perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan.

Selanjutnya menurut ketentuan Pasal 2 Ayat (1) dan (2) Permenaker Nomor 1 Tahun 2016, disebutkan bahwa peserta bukan penerima upah wajib mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan.

Jika dikaji secara mendalam mengapa Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI mengeluarkan Permenaker Nomor 1 Tahun 2016, salah satunya adalah untuk melaksanakan ketentuan Pasal 28

Peraturan Pemerintah RI Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian,<sup>10</sup> yang menyebutkan bahwa dalam hal magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana yang dipekerjakan pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dalam proses asimilasi, apabila mengalami kecelakaan kerja, dianggap sebagai pekerja dan berhak memperoleh manfaat JKK sesuai ketentuan dalam Pasal 25 ayat (2).

Untuk menghitung besarnya manfaat JKK sebagaimana dimaksud, maka mahasiswa magang atau siswa kerja praktek atau narapidana dianggap menerima upah sebesar upah terendah sebulan dari pekerja yang melakukan pekerjaan yang sama pada pemberi kerja selain penyelenggara negara tempat yang bersangkutan bekerja atau dipekerjakan. Ketentuan mengenai tata cara pembayaran iuran JKK bagi peserta magang, siswa kerja praktek atau narapidana yang dipekerjakan pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dalam proses asimilasi diatur dengan Peraturan Menteri berkoordinasi dengan instansi terkait.

---

<sup>10</sup> Lihat Bagian Menimbang atau Konsideran Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima.

Ketentuan Pasal 28 Peraturan Pemerintah RI Nomor 82 Tahun 2019 tersebut, bunyinya sama persis dengan ketentuan Pasal 4 Permenaker Nomor 1 Tahun 2016, yang menyebutkan bahwa pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi yang dipekerjakan pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, apabila mengalami kecelakaan kerja dianggap sebagai pekerja dan berhak atas manfaat JKK. Pemberi kerja selain penyelenggara negara yang mempekerjakan pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi wajib mendaftarkan pekerja magang, siswa kerja praktek, tenaga honorer, atau narapidana dalam proses asimilasi ke dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal pemberi kerja selain penyelenggara negara tidak mengikutsertakan pekerja sebagaimana dimaksud dalam program JKK maka bila terjadi kecelakaan kerja, pemberi kerja wajib memberikan manfaat JKK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 28 Peraturan Pemerintah RI Nomor 44 Tahun 2015 dan Pasal 4 Permenaker Nomor 1 Tahun 2016 tersebut, diketahui bahwa mahasiswa kerja praktek/magang termasuk dalam kategori peserta bukan penerima upah. Selanjutnya menurut ketentuan Pasal 7 ayat (1) Permenaker Nomor 1 Tahun 2016, disebutkan bahwa pemberi kerja selain penyelenggara negara yang mempekerjakan siswa

kerja praktek/magang wajib mendaftarkan siswa kerja praktek/magang ke dalam program JKK melalui kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan. Kemudian menurut ketentuan Pasal 10 ayat (1) Permenaker Nomor 1 Tahun 2016, disebutkan bahwa pemberi kerja selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 Ayat (1) wajib membayar iuran program JKK bagi siswa kerja praktek/magang, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan uraian penjelasan pasal-pasal dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 2016 tersebut di atas, diketahui bahwa pemberi kerja yang mempekerjakan mahasiswa kerja praktek/magang mempunyai kewajiban mendaftarkan dan membayarkan iuran JKK bagi mahasiswa kerja praktek/magang ke dalam program JKK kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal pemberi kerja selain penyelenggara negara tidak mengikutsertakan siswa kerja praktek/magang dalam program JKK maka bila terjadi kecelakaan kerja, pemberi kerja wajib memberikan manfaat JKK sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dalam Permenaker Nomor 1 Tahun 2016 ini sudah sangat jelas mengatur mengenai hak bagi mahasiswa kerja praktek/magang jika mengalami kecelakaan kerja, dimana mereka berhak mendapatkan layanan dan perlakuan yang sama dari BPJS Ketenagakerjaan seperti pekerja/karyawan sepenuhnya. Bagaimana perusahaan penyedia

tempat magang atau lembaga pendidikan/pelatihan kerja yang mengirim siswa/mahasiswanya menyikapi konsekuensi dari Permenaker Nomor 1 Tahun 2016 ini menarik untuk dikaji.

Prinsipnya harus ada perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan yang sama terhadap mahasiswa kerja praktek/magang. Hal ini mengingat, meskipun berstatus magang, setiap mahasiswa yang menjalani praktek magang di dunia kerja selama 6 bulan masa studi, juga memiliki peluang terjadinya kecelakaan kerja atau musibah selama magang. Oleh sebab itu, pemberian perlindungan hukum jaminan sosial ketenagakerjaan wajib bagi seluruh pekerja termasuk para mahasiswa magang. Tujuannya untuk menjamin hak-hak peserta magang apabila terjadi kecelakaan kerja pada dirinya. Sementara bagi Pemerintah tujuannya untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Namun dari dalam prakteknya pengelolaan mahasiswa untuk mengikuti proses magang ini hanya difokuskan pada hal yang berkaitan dengan hal yang sifatnya akademis, misalnya persiapan untuk pengenalan dunia kerja yang dilakukan sebelum mengikuti proses magang, yang biasa dikenal dengan proses pembekalan. Ada hal lain yang tak kalah pentingnya namun tidak terlalu diperhatikan, yaitu jaminan sosial tenaga kerja. Hal ini dapat terjadi karena pemahaman

mengenai jaminan sosial tenaga kerja selama ini hanya berlaku dalam dunia pekerjaan.

Bila melihat dari pentingnya jaminan sosial tenaga kerja, dalam proses magang profesi perguruan tinggi dirasa perlu memerhatikan hal ini, karena dalam pekerjaan apapun akan ada resiko kecelakaan kerja, Pengertian kecelakaan kerja itu sendiri dalam Undang-undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional 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.<sup>11</sup> Jaminan sosial adalah suatu kebijakan publik dengan demikian harus jelas tujuan yang ingin dicapai,<sup>12</sup> sebagai akibat kelemahan pemerintah dalam mengimplementasikan undang-undang, bahkan cenderung terjadi penyimpangan, termasuk permasalahan koordinasi dan kinerja antar lembaga yang belum optimal. <sup>13</sup>

Dengan diimplementasikannya jaminan sosial tenaga kerja dalam proses magang profesi dirasa akan memiliki dampak yang sangat baik

---

<sup>11</sup> Pasal 1 Ayat 14 Undang-undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

<sup>12</sup> Adillah, Siti Ummu dan Anik, Sri. 2015, *Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan*, Yustisia. Vol. 4 No. 3, hlm. 559.

<sup>13</sup> Kahfi, Ashabul. 2016, *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*, Jurisprudentie, Volume 3 Nomor 2, hlm. 63.



bagi, mahasiswa, orang tuanya, pihak fakultas dan universitas itu sendiri. Dampak untuk mahasiswa itu sendiri akan dirasakan dalam bentuk perlindungan yang dijaminan oleh badan penyelenggara jaminan sosial selama menjalankan proses magang. Sementara untuk orang tua akan merasa nyaman dengan kondisi anaknya yang sudah terlindungi, untuk pihak fakultas dan universitas juga akan terlepas dari beban secara moral apabila terjadi kecelakaan kerja dalam proses magang profesi, selain itu hal ini juga akan berdampak pada instansi pemerintah dan perusahaan swasta yang bekerjasama dengan universitas.

Masalah yang sering timbul dalam proses peningkatan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja adalah finansial, jika usaha peningkatan perlindungan jaminan sosial tenaga kerja berdampak pada peningkatan biaya produksi maka perusahaan hanya berkenan menerima tanggung jawab atas kecelakaan kerja dengan segala akibat terbatas, yaitu hanya dalam kecelakaan yang terjadi semata-mata karena kesalahan dan kelalaian dari pihak perusahaan sendiri.<sup>14</sup> Sama halnya dengan permasalahan yang akan dihadapi oleh universitas dalam mengimplementasikan jaminan sosial tenaga kerja sebagai bentuk perlindungan bagi mahasiswa magang perguruan tinggi.

---

<sup>14</sup>Uwiyono, Aloysius. 2018, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Jakarta. hlm. 126.

Universitas Hasanuddin selaku salah satu universitas yang setiap tahunnya mengirim ratusan hingga ribuan mahasiswa untuk melakukan kegiatan magang perlu memperhatikan jaminan sosial terhadap mahasiswa yang mengikuti program tersebut, dalam pembekalan mahasiswa magang tahun 2020 yang dibawahkan oleh Prof Arsunan Arsin, beliau menyampaikan bahwa dengan program magang ini mahasiswa akan lebih berkompeten dalam dunia kerja setelah lulus dari universitas, Kepala Subdirektorat Penyiapan Karir Dr. A Amidah Amrawaty menambahkan, selain mendapatkan uang saku setiap bulan, benefit dari program ini adalah mahasiswa bisa memperoleh sertifikat kompetensi dan industri dengan syarat mengikuti uji kompetensi dan evaluasi di akhir masa pemagangan.<sup>15</sup> Dalam pernyataan tersebut tidak ada satupun yang membahas terkait jaminan sosial bagi mahasiswa Universitas Hasanuddin yang melakukan kegiatan magang padahal hal tersebut dinilai penting dalam menjamin kesehatan serta keselamatan kerja mahasiswa selama proses magang.

Adapun perusahaan besar tempat mahasiswa magang selama ini telah mengklaim bahwa lembaganya telah mendaftarkan dan membayarkan iuran bagi mahasiswa kerja praktek/magang ke dalam

---

<sup>15</sup><https://internship.unhas.ac.id/pengumuman/6> diakses Tanggal 08 November 2022 di Makassar.

program jaminan kecelakaan kerja.<sup>16</sup> Pertanyaan yang relevan diajukan disini adalah apakah dalam mendaftarkan dan membayarkan iuran jaminan kecelakaan kerja bagi mahasiswa kerja praktek/magang selama ini, Perusahaan sudah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian yang menjadi isu hukum dalam penelitian ini adalah apakah dalam pelaksanaan perlindungan hukum jaminan sosial dan jaminan kecelakaan kerja bagi mahasiswa kerja praktek/magang di perusahaan sudah mampu memberikan perlindungan yang adil dan memadai kepada para peserta sesuai dengan manfaat program yang menjadi hak peserta karna mahasiswa magang diduga belum mendapatkan perlindungan atas haknya.

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap mahasiswa magang di Indonesia ?
2. Bagaimana implementasi hak jaminan sosial terhadap mahasiswa magang Universitas Hasanuddin Makassar berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan

---

<sup>16</sup><https://mc.tanahbumbukab.go.id/tahun-2018-bpjs-ketenagakerjaan-batulicin-bayarkan-klaim-rp-324-milyar/> diakses Tanggal 08 November 2022 di Makassar.

Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Bukan Penerima Upah ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Adapun menjadi tujuan dalam penelitian ini dibagi menjadi 2 pokok pembahasan yaitu :

- a. Untuk menganalisis perlindungan hukum terhadap mahasiswa magang di Indonesia.
- b. Untuk menganalisis implementasi hak jaminan sosial terhadap mahasiswa magang Universitas Hasanuddin Makassar berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Bukan Penerima Upah.

### **D. Kegunaan Penelitian**

- a. Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dalam bidang ilmu hukum khususnya hukum tata negara dalam memahami Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Mahasiswa Magang Universitas Hasanuddin Makassar.

- b. Kegunaan Praktis

1. Untuk memberikan masukan pertimbangan hukum dalam hak jaminan sosial terhadap mahasiswa magang Universitas Hasanuddin Makassar.

2. Dapat memberikan masukan serta kontribusi bagi setiap individu, masyarakat, praktisi, mahasiswa magang disetiap organisasi perangkat daerah maupun bagi pihak- pihak yang berkepentingan dalam menambah pengetahuan dibidang hukum.

#### **E. Orisinalitas Penelitian**

Terkait Orisinalitas penelitian yang dilakukan penulis, dalam hal ini mengenai peranan jaksa agung muda pidana militer dalam ruang lingkup kejaksaan agung republik indonesia, belum terdapat penelitian maupun penulisan yang mengkaji permasalahan sejenisnya. Akan tetapi, terdapat beberapa penelitian dan penulisan baik dalam bentuk tesis maupun jurnal yang membahas permasalahan yang hampir serupa namun berbeda pada sub-kajian. Selanjutnya dipaparkan sebagai berikut :

1. Tesis Andi Nur Awaliah Ramadhani, dengan judul Perlindungan hukum terhadap warga Negara yang belum terdaftar sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan. Program Studi Magister Ilmu Hukum, Program Pasca Sarjana Universitas Hasanuddin, Tesis ini lebih spesifik membahas tentang bagaimana penerapan pelayanan kesehatan perseorangan dalam rangka perlindungan hukum warga negara yang belum terdaftar dalam

sistem jaminan sosial kesehatan BPJS Kesehatan dan Bagaimanakah faktor-faktor yang menghambat pemerintah dalam mewujudkan perlindungan hukum Negara terhadap warga negara dalam pelayanan kesehatan. Sedangkan pada penelitian ini, penulis membahas tentang perlindungan hukum bagi mahasiswa magang serta implementasi dalam pemenuhan hak jaminan sosial terhadap mahasiswa universitas hasanuddin makassar.

2. Tesis Arlina Herawati, dengan judul Perlindungan hukum bagi pekerja perkebunan kelapa sawit dalam kepesertaan pada BPJS Ketenagakerjaan. Program Study Magister Kenotariatan, Pogram Pascasarjana Universitas Hasanuddin. Tesis ini membahas tentang bagaimana kedudukan hukum kepesertaan pekerja perkebunan kelapa sawit di BPJS Ketenagakerjaan dan bagaimana perlindungan hukum terhadap hak pekerja pada perkebunan kelapa sawit di Provinsi Sulawesi Barat. Sedangkan pada penelitian ini, penulis berfokus pada pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan seperti jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi mahasiswa universitas hasanuddin yang sedang melakukan kegiatan magang.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan umum Jaminan Sosial

##### 1. Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan sosial dalam bahasa Inggris disebut dengan istilah *Social Security*. Istilah yang dipakai pertama kali secara resmi oleh Amerika Serikat dalam suatu undang-undang yang bernama *The Social Security Act Of 1935*. Kemudian New Zeland pada tahun 1938 memakai secara resmi sebelum dipakai oleh ILO (*International Labour Organization*). Menurut ILO: “*Social Security* pada prinsipnya adalah sistem perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau sangat berkurangnya penghasilan”.<sup>17</sup>

Pengertian jaminan sosial begitu beragam bahkan di tiap-tiap negara secara spesifik berbeda namun pada esensinya memiliki kesamaan yang mendasar. Dilihat dari Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial,<sup>18</sup> jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar

---

<sup>17</sup>Zainal Asikin, 2004, Dasar-Dasar Hukum Perburuhan, Edisi 1, Cetakan 5, PT Raja Grafindo Persada, hlm. 98-99.

<sup>18</sup>Lihat Pasal 1 Angka 1 Undang Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sistem Nasional.

hidupnya yang layak. Dari pendekatan asuransi sosial, maka berarti jaminan sosial sebagai teknik atau metode penanganan resiko yang terkait dengan hubungan kerja yang berbasis pada hukum bilangan besar (*law of large number*). Dari sisi bantuan sosial maka jaminan sosial berarti sebagai dukungan pendekatan bagi rakyat yang tidak mampu.

Secara politik sistem jaminan sosial adalah mekanisme yang mendukung kegiatan ini, mulai dari pengurangan kerentanan bersama, hingga distribusi langsung, keuntungan langsung pada pihak-pihak yang terlibat secara politis dalam pengelolaannya.<sup>19</sup>

Karena itu maka jaminan sosial berarti sebagai (1) salah satu faktor ekonomi seperti konsumsi, tabungan dan subsidi untuk terdistribusi resiko; (2) instrumen negara untuk redistribusi resiko sosialekonomi melalui tes kebutuhan (*means test application*), yaitu tes apa yang telah dimiliki peserta baik berupa rekening tabungan maupun kekayaan riil; (3) program pengentasan kemiskinan yang ditindaklanjuti dengan pemberdayaan komunitas; dan (4) sistem perlindungan dasar untuk

---

<sup>19</sup> Dinna Wisnu, 2012, Politik Sistem Jaminan Sosial Menciptakan Rasa Aman Dalam Ekonomi Pasar, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, hlm. 25.



penanggulangan hilangnya sebagian pendapatan pekerja sebagai konsekuensi risiko hubungan kerja.<sup>20</sup>

Menurut International Labour Organization (ILO)<sup>21</sup>, jaminan sosial adalah perlindungan masyarakat yang diberikan oleh masyarakat untuk masyarakat melalui seperangkat kebijaksanaan publik terhadap tekanan-tekanan ekonomi sosial bahwa jika tidak ada sistem jaminan sosial akan menimbulkan hilangnya sebagian pendapatan akibat sakit, persalinan, kecelakaan kerja sementara, cacat, hari tua, dan kematian dini, perawatan medis termasuk pemberian layanan medis bagi anggota keluarga yang membutuhkan. Dari pengertian yang bersifat secara universal ini mengartikan bahwa dalam konteks jaminan sosial di Indonesia sistem ini secara sederhana dari peserta jaminan sosial untuk peserta jaminan sosial.

Secara sederhana jaminan sosial di Indonesia adalah perwujudan aksi dari negara demi melaksanakan amanat konstitusi dan harus dijalankan sesuai dengan konstruksinya atau perintahnya.

## **2. Sejarah Pengaturan Jaminan Sosial di Indonesia**

Jauh sebelum UU SJSN hadir, negara telah mengembangkan sistem jaminan sosial, ditandai dengan negara menyelenggarakan

---

<sup>20</sup> Bambang Purwoko, 2011, Sistem Proteksi Sosial Dalam Dimensi Ekonomi, Oxford Graventa, Jakarta, hlm. 39-45.

<sup>21</sup> Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 Mengenai (Standar Minimal) Jaminan Sosial.

beberapa program jaminan sosial. Undang-undang yang secara khusus mengatur jaminan sosial bagi tenaga kerja sektor swasta yakni UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga kerja (JAMSOSTEK), yang mencakup program jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian.

Untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS), telah dikembangkan program dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah No. 26 Tahun 1981, dan program Asuransi Kesehatan (ASKES) yang diselenggarakan berdasarkan Peraturan No. 69 Tahun 1991. TASPEN dan ASKES ini bersifat wajib bagi PNS, Penerima Pensiun, Perintis Kemerdekaan, Veteran, dan anggota keluarganya. Untuk prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI), anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), dan PNS Departemen Pertahanan, TNI, POLRI beserta keluarganya, dilaksanakan program Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI) berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 67 Tahun 1991 yang merupakan perubahan dari Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 1971.

Dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional telah mengatur sedemikian rupa terkait sistem jaminan sosial secara mendasar.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. Sejarah terbentuknya PT. Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU Nomor 33/1947 jo UU Nomor 2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP Nomor 8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP Nomor 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.<sup>22</sup>

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) Nomor 33

---

<sup>22</sup> Agumida, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika dan KajianTeori, Penerbit: Ghalia Indonesia, Bogor, hal 128

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 Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 34 Tahun 1977 tentang Pembentukan Wadah Penyelenggara (ASTEK) yaitu Perum Astek. Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 36 Tahun 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 sosial 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 PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan 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 terus berlanjutnya hingga berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Ditetapkanlah Undang-Undang Nomor 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 (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai

program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya.<sup>23</sup>

### **3. Dasar Hukum Jaminan Sosial**

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Pada dasarnya program yang diatur dalam Undang-undang tersebut menekankan perlindungan bagi pekerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lemah. Oleh karena itu, pemerintah memikul tanggung jawab yang utama, dan secara moral pemerintah mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh.

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang kemungkinan bisa hilang. Maka, jaminan sosial tenaga kerja ini dikatakan mempunyai beberapa aspek, antara lain :

---

<sup>23</sup> <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/sejarah.html> di akses pada 08 November 2022 di Makassar.

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja dan pikirannya kepada instansi tempatnya bekerja.

Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja yang dimaksudkan dalam Undang-undang No.3 Tahun 1992 ini pada mulanya pelaksanaan pada Pasal 15 Undang-undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Namun karena Undang-undang tersebut terakhir sudah dicabut, maka yang menjadi dasar hukum utama jaminan sosial tenaga kerja adalah Pasal 99 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa :

1. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja;
2. Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

Peraturan perundang-undangan yang dimaksudkan dalam ayat (2) adalah Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Akan tetapi, mengingat obyek yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang ini diprioritaskan bagi tenaga

kerja yang menerima upah. Maka kepada tenaga kerja diluar hubungan kerja atau dengan kata lain tidak bekerja dalam instansi atau perusahaan, pengaturan tentang jaminan sosial tenaga kerjanya akan diatur sendiri dengan peraturan pemerintah. Oleh karena itu, pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang tidak dalam hubungan kerja untuk sementara diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. PER-24/MEN/VI/2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja.<sup>24</sup>

## **B. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

Jaminan sosial pada prinsipnya merupakan bentuk perlindungan sosial dalam menanggulangi resiko-resiko untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Drs. Harun Alrajid mengemukakan bahwa jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat.<sup>25</sup> Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan

---

<sup>24</sup> Zaeni Asyhadie, 2013, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Depok : Rajawali Pers, hal. 85.

<sup>25</sup> Harun Alrasjid, 1978, *Program Jaminan Sosial Sebagai Salah Satu Usaha Penanggulangan Masalah Kemiskinan di Indonesia*, hlm. 91.



sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah.

Usaha-usaha tersebut oleh Sentanoe Kertonegoro dikelompokkan dalam kegiatan empat usaha utama, yaitu :

- a. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (Social Service)
- b. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial (Social Assistance)
- c. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial (Social Infra Structure)
- d. Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (Social Insurance).

Agusmindah mengemukakan, bahwa jaminan sosial adalah bentuk perlindungan bagi pekerja yang berkaitan dengan penghasilan berupa materi, guna memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk dalam hal

terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan yang menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja, ini diistilahkan juga sebagai perlindungan ekonomis.<sup>26</sup> Pengertian ini mencerminkan konsep asuransi sosial yang ditujukan bagi pekerja di sektor formal dengan rumus yang telah ditentukan yaitu berdasarkan partisipasi pekerja dan pengusaha yang menyetorkan porsi iuran secara berkala.

Pemikiran mendasar yang melandasi transformasi penyelenggaraan jaminan sosial adalah sebagai berikut:

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 sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan

---

<sup>26</sup> Agusmindah, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori, Jakarta, Ghalia Indonesia. hlm. xi

Secara definitif pengertian jaminan sosial secara luas dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah “suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

Berkaitan dengan hubungan kerja, jaminan sosial bagi pekerja/buruh diartikan secara sempit yaitu jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya yang tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (income security) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.<sup>27</sup>

Di Indonesia, program negara dalam memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang diamanatkan oleh Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 H dan Pasal 34 adalah Sistem Jaminan Sosial Nasional yang kemudian disebut dengan SJSN. Amanat konstitusi tersebut kemudian dilaksanakan dengan Undang-undang

---

<sup>27</sup> Imam Soepomo, 1982, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Jakarta, hlm. 136.

Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja. Kemudian dapat disebut pula sebagai upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak, dalam hal ini ialah tenaga kerja dan pengusaha.

Pada hakikatnya jaminan sosial ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Selain itu, jaminan sosial ketenagakerjaan mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

- c. Menciptakan ketenangan bekerja yang pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko sosial ekonomi.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggungjawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat.

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya jaminan sosial tenaga kerja, yaitu :

- 1) Jaminan sosial merupakan ketenangan kerja bagi para pekerja dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja
- 2) Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen, berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerjanya
- 3) Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja untuk bekerja di perusahaan tersebut serta tidak berpisah ke tempat lain

- 4) Jaminan sosial tenaga kerja juga akan ikut menciptakan ketenangan kerja serta menciptakan hubungan yang positif antara pekerja dengan pengusaha.
- 5) Dengan adanya program jaminan sosial ketenagakerjaan, kepastian akan perlindungan terhadap risiko-risiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan penghasilan pekerja yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

Perusahaan yang mendaftarkan pekerjanya ke dalam jaminan sosial tenaga kerja adalah perusahaan yang bijaksana pemikirannya dan telah bertindak:<sup>28</sup>

- a) Melindungi para pekerjanya dalam menghadapi kecelakaan kerja yang mungkin saja terjadi, baik karena adanya mutakhir, maupun karena penempatan tenaga kerja pada proyek–proyek diluar daerah dalam rangka menunjang pembangunan.
- b) Mendidik para pekerja supaya berhemat/menabung yang dapat dinikmatinya apabila sewaktu-waktu terjadi suatu kejadian yang harus dihadapi oleh tenaga kerja beserta keluarganya.

---

<sup>28</sup> Y.W. Sunindhia dan Nanik Widiyanti, 1987, Managemen Tenaga Kerja, Jakarta: Bima Aksara, Hlm. 92

c) Melindung perusahaan dari kerusakan kemungkinan berjumlah sangat besar, karena terjadinya musibah yang menimpa beberapa pekerjanya, dimana setiap kecelakaan atau musibah sama sekali tidak diharapkan.

Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (2) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja meliputi:

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Ruang lingkup jaminan kecelakaan kerja meliputi kecelakaan dan sakit akibat kerja. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.<sup>29</sup>

Tenaga kerja dalam hal kecelakaan kerja adalah:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah ataupun tidak
- b. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.<sup>30</sup> Pekerja yang berdasarkan keterangan dokter yang ditunjuk dinyatakan menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja, berhak

---

<sup>29</sup> Hardijan Rusli, Op.cit., hlm. 133.

<sup>30</sup> Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 127..

memperoleh jaminan kecelakaan kerja, meskipun hubungan kerja telah berakhir.

Hak atas jaminan kecelakaan kerja diberikan bila penyakit tersebut timbul dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun sejak hubungan kerja berakhir.<sup>31</sup>

b. Jaminan Kematian

Kematian muda atau kematian dini/prematur pada umumnya menimbulkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal, dan kerugian yang diakibatkan oleh biaya pemakaman. Oleh karena itu, dalam program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan, pemerintah mengadakan program jaminan kematian.

Jaminan kematian dibayarkan kepada keluarga pekerja yang meninggal dunia sebelum usia 56 tahun. Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan yang diberikan meliputi :

- 1) Biaya pemakaman
- 2) Santunan berupa uang

---

<sup>31</sup> Hardijan Rusli, Op.cit., hlm. 135



3) Beasiswa pendidikan anak dari tenaga kerja yang meninggal dunia

c. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan tabungan wajib yang dimaksudkan untuk memberikan bekal uang bagi pekerja pada hari tua dan dibayarkan kepada pekerja secara sekaligus. Jaminan hari tua diberikan kepada pekerja apabila:

- a. Telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun
- b. Mengalami cacat total tetap setelah ditetapkan oleh Dokter walaupun belum 55 tahun
- c. Meninggal dunia

d. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah pekerja memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap dan meninggal dunia. Penerima jaminan pensiun terdiri atas:

- a. Pekerja
- b. 1 (satu) orang istri atau suami yang sah sesuai dengan peraturan perundang-undangan
- c. Paling banyak 2 (dua) orang anak
- d. 1 (satu) orang Orang Tua

Usia pensiun yang ditetapkan dalam PP No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun adalah 56 (lima puluh enam) tahun.

### **1. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja**

Dalam Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan tujuan negara adalah untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat. Dalam perubahan yang keempat, Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1954 ini, tujuan tersebut semakin dipertegas yaitu dengan mengembangkan jaminan sosial bagi kesejahteraan seluruh rakyat. Sistem Jaminan Sosial nasional ini membawa misi memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam pasal 27 ayat 2 dan pada perubahan tahun 2002, UUD RI tahun 1945 ini dalam 34 ayat 2 dengan tegas menyatakan negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat. Selain itu, dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia oleh PBB pada tahun 1948, dan diatur dalam pasal 22 dan 25 yang intinya menyatakan bahwa jaminan sosial adalah hak asasi setiap warga negara. Indonesia sebagai negara yang turut serta mengambil bagian ikut menandatangani Deklarasi ini.

Agusmida<sup>32</sup> juga memberikan pandangan bahwa penyelenggaraan jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan, bagian dari upaya memberikan perlindungan terhadap pekerja. Jaminan sosial merupakan perwujudan dari perlindungan sosial yang melekat pada setiap pemberi kerja, lebih lanjut menurutnya, jaminan sosial tenaga pekerja memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarga.

Sementara ini menurut Abdul Rachmad Budiono.<sup>33</sup> Jaminan sosial bagi tenaga kerja merupakan suatu upaya untuk memberikan kepastian berlangsungnya penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang. Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, diantaranya adalah :

- a) Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarga,
- b) Merupakan penghargaan terhadap tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan mereka bekerja.

Asri Wijayanti menyatakan, penyelenggaraan jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk

---

<sup>32</sup> Agusmida, Op Cit, hal 128

<sup>33</sup> Abdul Rachman Budiono, 2009, *Hukum Perburuan*, Jakarta : PT Indeks, hal, 232

memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat di sektor formal.<sup>34</sup>

## **2. Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja**

Setiap warga negara Indonesia dan warga asing yang sudah berdiam di Indonesia selama minimal enam bulan wajib menjadi anggota BPJS. Ini sesuai pasal 14 UU BPJS. Setiap perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai anggota BPJS. Sedangkan orang atau keluarga yang tidak bekerja pada perusahaan wajib mendaftarkan diri dan anggota keluarganya pada BPJS. Setiap peserta BPJS akan ditarik iuran yang besarnya ditentukan kemudian. Sedangkan bagi warga miskin, iuran BPJS ditanggung pemerintah melalui Program Bantuan Iuran. Menjadi peserta BPJS tidak hanya wajib bagi pekerja di sektor formal, tetapi juga pekerja informal. Pekerja informal juga wajib menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Dengan berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS

---

<sup>34</sup> Asri Wijayanti, 2009, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Jakarta, Sinar Grafika, hal, 122

Ketenagakerjaan menyelenggarakan 4 Program yakni Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JK). Sementara Program Jaminan Kesehatan diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan mulai 1 Januari 2014. Menurut Undang-undang tersebut, Pemberi Kerja wajib mendaftarkan seluruh pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan secara bertahap menurut ketentuan perundang-undangan. Pemberi Kerja (Perusahaan) dalam hal ini selain mendaftarkan juga menarik iuran dari pekerja dan membayar berdasarkan pembagian kewajiban antara Pemberi Kerja dan Pekerja. Kewajiban masing-masing pihak adalah sebagai berikut:

1) Pemberi Kerja:

- a) JKK : 0.24% - 1.74 % (sesuai dengan rate kecelakaan kerja berdasarkan lampiran Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian)
- b) JK : 0.3% c. JHT : 3.7% d. JP : 2%

Apabila terjadi risiko sosial terhadap pekerja baik itu kecelakaan kerja, kematian, hari tua, maupun pensiun maka BPJS Ketenagakerjaan akan memberikan manfaat kepada peserta dalam bentuk pelayanan maupun uang tunai. Manfaat pelayanan yang dimaksud adalah apabila terjadi kecelakaan kerja, maka pekerja dapat langsung dibawa ke

fasilitas kesehatan yang bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan baik klinik maupun rumah sakit (trauma center) tanpa mengeluarkan biaya dengan menunjukkan kartu BPJS Ketenagakerjaan apabila pemberi kerja (perusahaan) tertib membayarkan iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan. Apabila tidak terdapat fasilitas kesehatan yang bekerja sama, maka pekerja tetap mendapatkan manfaat JKK tersebut dengan sistem reimbursemen. Sedangkan manfaat uang tunai akan didapatkan oleh pekerja maupun ahli warisnya apabila terjadi risiko meninggal dan hari tua/pensiun.

Perbedaan antara Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun terletak pada manfaat yang akan diterima oleh pekerja dan /atau ahli warisnya. Manfaat Jaminan Hari Tua diterima sekaligus ketika pekerja memenuhi ketentuan pengambilan yakni usia pensiun (56), meninggal dunia, cacat total tetap, atau berhenti bekerja dan tidak bekerja lagi, sementara untuk manfaat Jaminan Pensiun akan diterima secara berkala setiap bulan kepada Pekerja atau ahli warisnya apabila pekerja memasuki usia pensiun (56) dengan minimal iuran 15 Tahun, meninggal dunia (dengan iuran minimal dibayar 12 bulan), atau cacat total tetap (iuran minimal 1 bulan). Apabila ketiga syarat tersebut belum terpenuhi, maka pekerja atau ahli warisnya akan mendapatkan manfaat berupa akumulasi iuran ditambah dengan pengembangannya.

### **C. Tinjauan Umum Mahasiswa Magang**

## 1. Mahasiswa Sebagai Tenaga Kerja

Pengertian hukum ketenagakerjaan itu sendiri adalah hukum yang mengatur tentang tenaga kerja.<sup>35</sup> Pengertian tenaga kerja dalam Pasal 1 angka (2) adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Tenaga kerja juga dapat diartikan sebagai setiap orang, baik laki – laki atau perempuan, yang sedang dalam atau akan melakukan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat.<sup>36</sup>

Berdasarkan penjelasan ini dapat dilihat bahwa pengertian tenaga kerja lebih luas dari pekerja/buruh, atau pekerja/buruh termasuk didalam pengertian tenaga kerja. Berdasarkan ruang lingkup pengertian tenaga kerja yang telah dijelaskan maka dengan demikian hal ini juga dapat menjadi dasar bagi mahasiswa magang untuk dapat dikategorikan sebagai tenaga kerja, karena mahasiswa magang sudah dapat dikatakan mampu melakukan pekerjaan dan sudah dibekali pendidikan dasar di perguruan tinggi tempat dirinya menimba ilmu

---

<sup>35</sup> Wijayanti, Asri. 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi Cetakan ke 4*, Jakarta: Sinar Grafika, hal. 2.

<sup>36</sup> Uwiyono, Aloysius. 2018, *Asas - Asas Hukum Perburuhan*, Jakarta: Rajawali Pers, hal. 32

pengetahuan. Pada umumnya pemagangan dilakukan guna untuk membiasakan mahasiswa dengan dunia kerja dan budaya kerja yang akan dimasuki setelah lulus dari perguruan tinggi. Selain itu magang juga bertujuan untuk membangun jaringan antara dunia pekerjaan dengan perguruan tinggi.

Pemagangan sendiri tidak asing dalam Undang-undang Ketenagakerjaan dimana dalam Pasal 1 ayat (11) Menyebutkan Pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu. Namun pemagangan yang dimaksud selama hanya difokuskan bagi pekerja formal dan belum mencakup ruang lingkup mahasiswa magang.

Hukum ketenagakerjaan dahulu disebut perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Molenaar memberikan batasan pengertian dari *arbeidsrechts* adalah bagian dari hukum yang berlaku pada pokoknya mengatur antara hubungan antara buruh



dengan majikan, antara buruh dengan buruh dan antara buruh dengan penguasa.<sup>37</sup>

Berdasarkan pengertian ini dapat dilihat bahwa hubungan kerja merupakan hal yang penting dalam arbeidsrechts. Hal ini dikuatkan dengan pendapat Mr. MG Levenbach yang mengartikan arbeidsrechts sebagai sesuatu yang meliputi hukum yang berkenan dengan hubungan kerja.<sup>38</sup>

## **2. Hubungan Kerja Antara Mahasiswa, Perguruan Tinggi dan Instansi Pemerintah maupun Swasta**

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang - Undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja/atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Selain itu ditegaskan dalam Pasal 50 Undang-undang 13 tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyebutkan hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.

Perjanjian kerja merupakan faktor penting dalam hubungan kerja, sebab dalam hubungan kerja diatur mengenai hak-hak dan kewajiban para pihak, dalam hal ini perusahaan dan pekerja. Dengan adanya

---

<sup>37</sup> Soepomo, Iman. 1985, Pengantar Hukum Perburuhan, Jakarta: Djambatan, hal. 1.

<sup>38</sup> Ibid. hal. 2

perjanjian kerja perusahaan dan pekerja terikat oleh aturan-aturan yang harus dipenuhi dan ditaati sehingga hal tersebut dapat meminimalisasi masing-masing pihak mencurangi pihak lainnya, yang tentunya dapat mengakibatkan kerugian bagi salah satu pihak.<sup>39</sup>

Unsur-unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka (15) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan adalah :

- a) Adanya Pekerjaan (Arbeid)
- b) Dibawah perintah (Gezag Ver Houding)
- c) Adanya upah tertentu (Loan)

Adanya Pekerjaan (Arbeid) berarti pekerjaan itu bebas sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan pemberi kerja asalkan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, keusilaan, dan ketertiban umum. Dibawah perintah (Gezag Ver Houding) berarti pemberi kerja berhak dan berkewajiban untuk memberikan perintah yang berkaitan dengan pekerjaannya. Adanya upah tertentu (Loan) berarti imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh pekerja.

Selain itu dalam Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengenal jenis perjanjian kerja dalam bentuk

---

<sup>39</sup> Sembiring, Jimmy J. 2016, Hak dan Kewajiban pekerja Berdasarkan Peraturan Terbaru Cetakan Pertama, Jakarta: Visimedia, hal. 2.

perjanjian penyerahan pelaksanaan pekerjaan pada perusahaan lain. Kegiatan ini sering dikenal dengan istilah Outsourcing. Pengertian Outsourcing ini sendiri adalah pendelegasian operasi dan manajemen harian dari suatu proses bisnis ke pada pihak luar (Perusahaan penyedia jasa Outsourcing).<sup>40</sup>

Jenis perjanjian penyerahan pelaksanaan inilah yang dirasa cocok untuk diterapkan dalam konsep hubungan kerja antara mahasiswa perguruan tinggi dan instansi pemerintah lainnya maupun perusahaan swasta. Mahasiswa dapat diposisikan sebagai pekerja dalam hal ini, perguruan tinggi sebagai penyedia jasa outsourcing dan instansi pemerintah atau perusahaan swasta pengguna jasa sebagai pemberi kerja karena menurut hemat penulis seluruh unsur dalam perjanjian kerja telah dipenuhi mulai dari adanya pekerjaan, perintah, dan upah. Unsur pekerjaan dan perintah dirasa sudah cukup jelas penjelasannya, hanya saja upah atau imbalan yang diterima mahasiswa tidak berupa uang, namun pengalaman untuk memasuki dunia pekerjaan dan suasana pekerjaan dimana nantinya sangat akan berguna bagi mahasiswa itu sendiri dikemudian hari. Selain itu, upah atau imbalan

---

<sup>40</sup> Suwondo, Candra. 2004, *Outsourcing, Implementasi Di Indonesia*, Jakarta: Gramedia, hal. 2.

untuk mahasiswa juga dapat dikategorikan sebagai pengabdian kepada masyarakat.

## **D. Tinjauan Umum Tentang BPJS Ketenagakerjaan**

### **1. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan**

Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dalam ketentuan umum Pasal 1 ayat (1) UU BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Tujuannya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial sebagai program negara guna memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab kepada Presiden.<sup>41</sup> BPJS ini terbagi menjadi dua yaitu:

- a) BPJS Kesehatan dan,
- b) BPJS Ketenagakerjaan.

### **2. Program BPJS Ketenagakerjaan**

UU BPJS pada Pasal 14 menyebutkan “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia, wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial”. Hal ini dimaksudkan bahwa

---

<sup>41</sup> Bayu Dwi Anggono et. Al, BPJS Ketenagakerjaan Aspek Politik Hukum, Kelembagaan, Aset dan Kepesertaan, PT Raja Grafindo Persada, Depok, 2021, hal. 70.

kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan adalah wajib bagi seluruh pegawai di Indonesia. Dalam BPJS Ketenagakerjaan terdapat 5 program yaitu :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Salah satu bagian penting dalam penyelenggaraan program jaminan kecelakaan kerja (JKK) terletak pada persoalan kepesertaan. Sebagaimana diketahui, prinsip JKK adalah asuransi sosial, yang menyandarkan programnya pada pembiayaan secara kolektif dan sesuai dengan fitrah manusia madani (civil society) yang selalu mengutamakan kepentingan bersama.<sup>42</sup>

Secara sederhana, dapat dikatakan bahwa semakin banyak peserta JKK akan membawa pengaruh pada semakin efektif dan efisiennya BPJS Ketenagakerjaan dalam menyelenggarakan program JKK.<sup>43</sup>

Berdasarkan Pasal 29 sampai dengan Pasal 34 UU SJSN menyebutkan, Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi akibat hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam

---

<sup>42</sup> Bandingkan dengan pertimbangan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 138/PUU-XII/ 2014 tanggal 7 Desember 2015, hal. 210.

<sup>43</sup> Andika Wijaya, op. cit. hal. 74.

perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Suatu kasus dinyatakan sebagai kasus kecelakaan kerja apabila terdapat unsur ruda paksa, yaitu cedera pada tubuh manusia akibat suatu peristiwa atau kejadian (seperti terjatuh, terpukul, tertabrak dan lain-lain).

Muncul dan kedaluwarsanya manfaat JKK akan didapat oleh peserta JKK apabila telah muncul risiko. Pasal 25 ayat (1) PP No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, menentukan bahwa peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat jaminan kecelakaan kerja. Risiko yang dimaksud oleh Pasal 25 ayat (1) PP No. 44 Tahun 2015 adalah kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja.

Pengertian kecelakaan kerja menurut ketentuan Pasal I angka 6 PP No. 82 Tahun 2019 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.

Sesuai dengan esensi dari program JKK, kepesertaan JKK secara otomatis memunculkan manfaat JKK, yang dibayarkan apabila di kemudian hari terjadi risiko kecelakaan kerja atas diri peserta. Hak atas manfaat JKK secara hukum dibatasi oleh waktu.

Pasal 26 PP No. 44 Tahun 2015 secara tegas menggariskan bahwa hak untuk menuntut manfaat jaminan kecelakaan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) PP No. 44 Tahun 2015 menjadi gugur apabila telah lewat waktu 2 (dua) tahun sejak kecelakaan kerja terjadi. Sesuai ketentuan tersebut, manfaat JKK tidak dapat diklaim oleh peserta JKK apabila telah lewat waktu 2 (dua) tahun sejak tanggal kecelakaan kerja terjadi, oleh karena itu sangat penting bagi peserta jaminan kecelakaan kerja untuk sesegera mungkin melakukan klaim atau tuntutan atas manfaat JKK sejak tanggal terjadinya kecelakaan kerja semakin cepat tuntutan diajukan, akan semakin pasti pula kepastian peserta mendapatkan manfaat JKK.<sup>44</sup>

Manfaat JKK yang ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan antara lain : Biaya pengangkutan darat maksimal Rp 5.000.000, laut maksimal Rp 2.000.000, udara maksimal Rp 10.000.000. Rehabilitasi berupa alat bantu (orthese) dan/atau alat ganti (prothese) bagi Peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari

---

<sup>44</sup> Andika Wijaya, op. cit. hal. 93-94.

harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik. Biaya penggantian gigi tiruan maksimum Rp.5.000.000, alat bantu pendengaran Rp 2.500.000, penggantian kacamata Rp 1.000.000, santunan berupa santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB), santunan cacat, total, sebagian dan berkurang fungsi serta santunan kematian. Perawatan yang diberikan tanpa batas biaya sesuai dengan kebutuhan, untuk Santunan STMB atau santunan sementara tidak mampu bekerja diberikan selama 12 bulan pertama dengan 100% dan seterusnya hingga sembuh 50%. Santunan kematian akibat kecelakaan kerja diberikan sebanyak 48x upah terlapor apabila meninggal dunia akibat kecelakaan kerja. Untuk santunan Cacat Sebagian Anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x upah sebulan. Cacat Sebagian Fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x upah sebulan. Cacat Total Tetap = 70% x 80 x upah sebulan. Beasiswa untuk dua anak dari TK sampai Perguruan Tinggi bagi peserta yang meninggal karena kecelakaan kerja/cacat total tetap dan penyakit akibat kerja (PAK) dengan 89 jenis sesuai Perpres No 7 tahun 2019 dan meninggal dunia biasa dengan minimal kepesertaan 3 tahun.

Besar iuran Jaminan Kecelakaan Kerja yang dibayarkan oleh pemberi kerja adalah 0.24% dari upah sebulan dengan tingkat risiko sangat rendah, 0.54% dari upah sebulan dengan tingkat risiko



rendah, 0.89% dari upah sebulan dengan tingkat risiko sedang , 1.27% dari upah sebulan dengan tingkat risiko tinggi dan 1.74% dari upah sebulan dengan tingkat risiko sangat tinggi. Upah sebulan dihitung dari upah pokok dan tunjangan tetap.

b. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan hari tua (JHT) adalah salah satu dari 5 (lima) jenis jaminan sosial berdasarkan ketentuan Pasal 18 UU SJSN. JHT diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. JHT diatur dalam Bab VI, Bagian Keempat UU SJSN.

UU SJSN tidak memberikan pengertian atas JHT, demikian pula halnya dengan UU BPJS yang juga tidak memberikan pengertian yang spesifik terhadap JHT.

Pengertian atas JHT diberikan oleh peraturan perundang-undangan yang merupakan pelaksanaan terhadap UU SJSN dan UU BPJS, yaitu Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang

Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (selanjutnya disebut PP JHT).<sup>45</sup>

Pasal 1 angka 1 PP JHT mengartikan JHT sebagai manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

Mengacu pada pengertian tersebut, manfaat dari JHT yang berupa uang tunai hanya dapat dicairkan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk kemudian diserahkan kepada peserta dan/atau ahli waris peserta apabila yang bersangkutan telah memasuki usia pensiun, peserta meninggal dunia atau peserta mengalami cacat total tetap. Pengertian cacat total tetap menurut Pasal 1 angka 16 UU SJSN adalah cacat yang mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk melakukan pekerjaan. Dengan demikian, seorang peserta yang mengalami cacat, tetapi bukan merupakan cacat total tetap, tidak memiliki hak atas manfaat jaminan hari tua berupa uang tunai.

Dalam UU SJSN, Pada Pasal 35 sampai dengan Pasal 38 prinsip dari JHT adalah “ tabungan untuk bekal hari tua” yang merupakan akumulasi iuran dan hasil pengembangan. Hal ini dapat diberikan secara sekaligus maupun berkala serta dapat menjadi

---

<sup>45</sup> Andika Wijaya, op. cit. hal. 112

manfaat subsidi bunga perumahan. Dana dari Jaminan Hari Tua dibayarkan kepada pegawai apabila :

1. Sudah mencapai usia pensiun 56 Tahun
2. Mengalami cacat total tetap untuk selama-lamanya
3. Meninggal dunia
4. Mengundurkan diri dan terkena PHK
5. Meninggalkan Negara Republik Indonesia untuk selama-lamanya (pindah kewaranegearaan untuk WNI dan kembali ke Negara asal untuk WNA)

Manfaat dari Jaminan Hari Tua dapat diambil sebagian sebelum mencapai usia 56 Tahun jika kepersertaan 10 tahun dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Diambil max 10% dari total saldo sebagai persiapan usia pensiun.
2. Diambil max 30% dari total saldo untuk kepemilikan rumah.

Dimana besaran iuran Jaminan Hari Tua 5.7% dengan pembagian 2% dibayar oleh pekerja dan 3.7% dari pemberi kerja.

#### c. Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan pensiun (JP) merupakan salah satu jenis jaminan sosial, di samping jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian dan jaminan kehilangan pekerjaan. Sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (2) huruf c UU

BPJS, jaminan pensiun diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.<sup>46</sup>

Jaminan pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada peserta yang memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia.

Untuk pertama kali ditetapkan usia pensiun 56 tahun mulai 1 januari 2019 usia pensiun menjadi 57 tahun, dan setiap 3 (tiga) tahun berikutnya usia pensiun ditambah 1 (satu) tahun sampai mencapai usia 65 tahun.

Perbedaan antara JHT dengan JP dapat terlihat dari tujuannya. Tujuan dari JHT adalah sebagai tabungan dari bagian pendapatan selama aktif bekerja yang disisihkan untuk bekal memasuki hari tua. Sedangkan JP bertujuan untuk mengganti pendapatan bulanan untuk memastikan kehidupan dasar yang layak saat memasuki hari tua. Besar manfaat dari jaminan hari tua adalah akumulasi iuran ditambah hasil pengembangan. Sedangkan besar manfaat dari JP dihitung dengan formula tertentu berdasarkan masa iuran, upah selama masa iuran dan faktor manfaat.

---

<sup>46</sup> Andika Wijaya, op. cit. hal. 138.

Mekanisme penyelenggaraan JHT adalah tabungan wajib dan jaminan pensiun adalah asuransi sosial. Jaminan hari tua ditanggung oleh peserta secara sendiri dan individual, JP ditanggung bersama secara kolektif oleh peserta. Bentuk program JHT adalah tabungan, JP adalah manfaat pasti. Pada PP 45 Tahun 2015, manfaat pasti dari pensiun dibagi menjadi dua :

1. Manfaat berkala Masa iuran program jaminan pensiun minimal selama 15 tahun. Manfaat minimum Rp.356.600 (d disesuaikan kenaikannya setiap tahun). Manfaat maksimum Rp.4.277.900 (d disesuaikan kenaikannya setiap tahun).
2. Manfaat sekaligus, masa iuran program jaminan pensiun kurang dari 15 tahun. Macam-macam pensiun :
  - a) Pensiun hari tua, dengan ketentuan masa iur paling sedikit 15 tahun dan hak peserta berakhir bila meninggal dunia.
  - b) Pensiun cacat, menderita cacat total tetap; membayar iuran dengan density rate 80% dan kejadian cacat minimal 1 bulan sejak menjadi peserta dan hak pensiun berakhir bila meninggal atau bekerja kembali.
  - c) Pensiun janda atau duda, membayar iuran dengan density rate 80% dan minimal 1 tahun kepersertaan, manfaat  $50\%x$  formula dan hak pensiun berakhir bila janda/duda meninggal atau menikah kembali.

- d) Pensiun anak, peserta meninggal sebelum usia pensiun dan tidak mempunyai istri/suami, peserta meninggal setelah MPHT/MPC/tidak punya istri atau suami, janda/duda peserta menikah lagi atau meninggal dunia, manfaat  $50\%x$  formula, dan hak pensiun berakhir saat mencapai usia 23 tahun, bekerja atau menikah.
- e) Pensiun orang tua, diterima oleh orang tua dalam hal peserta meninggal dan tidak mempunyai istri/suami dan anak, manfaat  $20\%x$  formula dan manfaat pensiun orangtua berakhir pada saat ayah atau ibu penerima manfaat meninggal dunia.
- f) Pembayaran JP secara langsung apabila peserta memasuki usia pensiun dan tidak memenuhi masa iuran minimum 15 tahun, peserta mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia bilamana:
- Kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi setelah peserta terdaftar dalam program kurang dari satu bulan.
  - Meninggal dunia dengan kepersertaan kurang dari satu tahun.
  - Pemberi kerja dan peserta rutin membayar iuran dengan density rate kurang dari 80%.

- Meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya dengan ketentuan memenuhi atau tidak memenuhi masa iuran minimum 15 tahun.

Iuran jaminan pensiun 3% dengan pembagian 1% dibayarkan pekerja dan 2% dibayar pemberi kerja.

#### d. Jaminan Kematian (JKM)

Pengertian atas jaminan kematian (JKM) tidak dapat ditemukan, baik dalam UU SJSN maupun UU BPJS. Pengertian atas jaminan kematian ditemukan dalam ketentuan Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (disingkat PP No. 44 Tahun 2015), di mana jaminan kematian dipahami sebagai manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.<sup>47</sup> Dimaksudkan untuk meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunaan berupa uang.

Dalam program JKM, peserta mendapatkan santunan dengan total 42 juta rupiah, dan beasiswa untuk dua orang anak dari TK sampai Perguruan Tinggi dengan minimal masa iur 3 Tahun. Iuran

---

<sup>47</sup> Andika Wijaya, op. cit. hal. 164.

Jaminan Kematian yang dibayarkan oleh pemberi kerja adalah 0.3%,

e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Manfaat program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja, dimana program JKP sudah dimulai sejak 11 Februari 2022 sejak terbitnya Peraturan Pemerintah nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (disingkat PP No 37 Tahun 2021). Ini merupakan aturan turunan dari Undang-undang nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Berikut manfaat program JKP BPJS Ketenagakerjaan:

1. Tunjangan tunai diberikan setiap bulan, maksimal enam bulan upah dengan besaran tunjangan: 45% dari gaji bulanan untuk tiga bulan pertama 25% dari gaji sebulan untuk tiga bulan berikutnya. Batas atas upah untuk pertama kali ditetapkan sebesar Rp 5 juta. Jika upah peserta melebihi batas atas upah, jumlah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat adalah batas atas upah.



2. Akses ke informasi pasar pegawai, manfaat mengakses informasi pasar kerja berupa informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.

Adapun syarat kepesertaan dari program JKP sesuai PP No 37

Tahun 2021 Pasal 4 sebagai berikut:

1. Peserta terdiri atas:
  - a. Pekerja/Buruh yang telah diikutsertakan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial; dan
  - b. Pekerja/Buruh yang baru didaftarkan oleh Pengusaha dalam program jaminan sosial.
2. Peserta sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus memenuhi persyaratan:
  - a) warga negara Indonesia;
  - b) belum mencapai usia 54 (lima puluh empat) tahun pada saat mendaftar; dan
  - c) mempunyai hubungan kerja dengan Pengusaha.
3. Selain persyaratan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) juga harus memenuhi ketentuan:
  - a) Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha besar dan usaha menengah, diikutsertakan pada program JKK, JHT, JP, dan JKM; dan

b) Pekerja/Buruh yang bekerja pada usaha mikro dan usaha kecil, diikutsertakan sekurang-kurangnya pada program JKK, JHT, dan JKM.

4. Peserta program JKN sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan pekerja penerima upah pada badan usaha.

Iuran Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang dibayarkan adalah iuran sebesar 0,46% (nol koma empat puluh enam persen) dari upah sebulan bersumber dari iuran yang dibayarkan oleh Pemerintah Pusat dan sumber pendanaan JKP

### **3. Tugas dan Wewenang BPJS Ketenagakerjaan**

Tujuan pembentukan BPJS secara umum yaitu untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.<sup>48</sup>

BPJS memiliki fungsi sesuai dengan program jaminan sosial yang diselenggarakannya. Pasal 5 ayat (2) UU BPJS secara tegas telah membagi BPJS menjadi 2 (dua), yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Fungsi BPJS Kesehatan adalah untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Fungsi BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk menyelenggarakan program JKK, JKM,

---

<sup>48</sup> Triyono et.al, Perluasan Akses dan Partisipasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk mendukung Produktivitas Penduduk, Yayasan Pustaka Obor Indonesia, Jakarta, 2019, hal. 37-38.

JHT, JP dan JKP. Untuk menjalankan fungsi tersebut, BPJS melakukan tugas-tugas sebagai berikut:

- a) Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta.
- b) Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja.
- c) Menerima bantuan iuran dari pemerintah.
- d) Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta.
- e) Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial.
- f) Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
- g) Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.<sup>49</sup>

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10 UU BPJS, BPJS berwenang untuk :

1. Menagih pembayaran iuran.
2. Menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek

---

<sup>49</sup> Andika Wijaya, op. cit. hal. 33.

likuiditas, solvabilitas, kehati hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai.

3. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional.
4. Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah.
5. Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan.
6. Mengenaikan sanksi administratif kepada Peserta atau Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya.
7. Melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar luran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
8. Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program Jaminan Sosial.

#### **4. Hak dan Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan**

Dalam melaksanakan kewenangan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 UU BPJS, BPJS berhak untuk:

- a. Memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari Dana Jaminan Sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, dan
- b. Memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program Jaminan Sosial dari DJSN setiap 6 (enam) bulan.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam

Pasal 13 UU BPJS, BPJS berkewajiban untuk:

- 1) Memberikan nomor identitas tunggal kepada Peserta.
- 2) Mengembangkan aset Dana Jaminan Sosial dan aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan Peserta.
- 3) Memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya.
- 4) Memberikan Manfaat kepada seluruh Peserta sesuai dengan Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- 5) Memberikan informasi kepada Peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku.
- 6) Memberikan informasi kepada Peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya.

- 7) Memberikan informasi kepada Peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- 8) Memberikan informasi kepada Peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.
- 9) Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuarial yang lazim dan berlaku umum.
- 10) Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial; dan
- 11) Melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN

## **E. Kerangka Teori**

### **1. Teori Perlindungan Hukum**

Perlindungan adalah pemberian jaminan atas keamanan, ketentraman, kesejahteraan dan kedamaian atas segala bahaya yang mengancam pihak yang dilindungi. Perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.

Menurut Satjipto Rahardjo, perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.<sup>50</sup>

Sedangkan menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.<sup>51</sup>

Perlindungan hukum menurut Muchsin merupakan suatu hal yang melindungi subyek-subyek hukum melalui peraturan perundang-undangan yang berlaku dan dipaksakan pelaksanaannya dengan suatu sanksi. Perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:<sup>52</sup>

a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk

---

<sup>50</sup> Satjipto Rahardjo, Ilmu Hukum, (Bandung: PT Citra Aditya Bakti, 2000) h. 54.

<sup>51</sup> Setiono, Rule of Law (Supremasi Hukum), (Surakarta: Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, 2004) hal. 3.

<sup>52</sup> Phillipus M. Hadjon, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia, (Surabaya: Bina Ilmu, 1987) h. 2.

mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasan-batasan dalam melakukan suatu kewajiban.

b. Perlindungan hukum represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.

Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai “pekerja”. Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon senantiasa terkait pada dua hal mendasar yaitu kekuasaan ekonomi dan kekuasaan pemerintah. Dengan tidak melakukan tindakan apapun terhadap pelanggaran hak, maka pemerintah dinilai telah melakukan tindakan hukum, tindakan hukum lainnya adalah berupa tindakan



hukum yang bersifat preventif, yaitu kehati-hatian pemerintah dalam mengambil kebijakan.<sup>53</sup>

Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>54</sup>

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang disabilitas. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

---

<sup>53</sup> Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, ... h. 40.

<sup>54</sup> Zainal Asikin, 2006. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta. h. 5.

Adapun lingkup perlindungan terhadap tenaga kerja menurut Undang-undang Ketenagakerjaan antara lain secara garis besar meliputi:<sup>55</sup>

- a. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.
- b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang disabilitas.
- d. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha.

Sesuai uraian diatas penulis berpendapat bahwa teori perlindungan hukum sangat cocok digunakan dalam meneliti Jaminan sosial mahasiswa magang untuk melihat sejauh mana perlindungan yang diberikan pemerintah terhadap mahasiswa selama mengikuti kegiatan magang serta menganalisis sanksi yang diberikan pemerintah terhadap perusahaan yang tidak memberikan jaminan sosial terhadap mahasiswa magang.

## **2. Teori Tanggung Jawab**

Tanggung jawab dalam kamus hukum diistilahkan sebagai *liability* dan *responsibility*. Istilah *liability* menunjuk pada

---

<sup>55</sup> Eko Wahyudi, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016) h. 32.

pertanggungjawaban hukum yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subjek hukum, yang meliputi semua karakter hak dan kewajiban secara aktual atau potensial seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya atau kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan undang-undang. Istilah responsibility berarti hal yang dapat dipertanggungjawabkan atas suatu kewajiban dan termasuk putusan, keterampilan, kemampuan dan kecakapan meliputi juga kewajiban bertanggung jawab menunjuk pada pertanggungjawaban politik.<sup>56</sup>

Teori tanggung jawab lebih menekankan pada makna tanggung jawab yang lahir dari ketentuan peraturan perundang-undangan, sehingga teori tanggung jawab dimaknai dalam arti liability.<sup>57</sup>

Ada dua istilah yang menunjuk pada pertanggungjawaban, yaitu: *liability (the state of being liable)* dan *responsibility (the state or fact being responsible)*.

1. *Liability* merupakan istilah hukum yang luas (*a board legal term*), yang di dalamnya antara lain mengandung makna bahwa liability menunjuk pada makna yang paling komprehensif, meliputi hampir

---

<sup>56</sup> HR. Ridwan. *Hukum Administrasi Negara*. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2006. hlm. 337.

<sup>57</sup> Busyra Azheri. *Corporate Social Responsibility Dari Voluntary menjadi Mandatory*. Raja Grafindo Perss. Jakarta. 2011. hlm. 54.

setiap karakter risiko atau tanggung jawab, yang pasti, yang bergantung atau yang mungkin.

*Liability* didefinisikan untuk menunjuk semua karakter hak dan kewajiban. Disamping itu, kondisi bertanggung jawab terhadap hal-hal yang aktual atau mungkin seperti kerugian, ancaman, kejahatan, biaya, atau beban; kondisi yang menciptakan tugas untuk melaksanakan undang-undang dengan segera atau pada masa yang akan datang.

2. *Responsibility* berarti (hal dapat dipertanggungjawabkan atas suatu kewajiban, dan termasuk putusan, keterampilan, kemampuan, dan kecakapan). *Responsibility* juga berarti, kewajiban bertanggung jawab atas undang-undang yang dilaksanakan, dan memperbaiki atau sebaliknya memberi ganti rugi atas kerusakan apa pun yang telah ditimbulkannya).<sup>58</sup>

Tanggung jawab dalam arti *responsibility* juga diartikan sebagai sikap moral untuk melaksanakan kewajibannya, sedang tanggung jawab dalam arti *liability* adalah sikap hukum untuk mempertanggung jawabkan pelanggaran atas kewajibannya atau pelanggaran atas hak pihak lainnya.<sup>59</sup>

---

<sup>58</sup> HR. Ridwan, Op. Cit. Hal 318-319

<sup>59</sup> Zainal Asikin dkk, Pengantar Hukum Perusahaan, Prenadamedia Group, 2016, Hlm 252.

Sesuai uraian diatas penulis berpendapat bahwa teori tanggung jawab sangat cocok digunakan dalam meneliti Jaminan sosial ketenagakerjaan bagi mahasiswa magang untuk melihat sejauh mana tanggung jawab kampus atau universitas serta tanggung jawab perusahaan terhadap mahasiswa magang. Selain itu, teori tanggung jawab berkaitan dengan perlindungan hukum yang diberikan pemerintah pada mahasiswa apabila terjadi kecelakaan kerja selama mengikuti kegiatan magang.

### **3. Teori Penegakan Hukum**

Penegakan hukum merupakan suatu proses, yang pada hakikatnya merupakan implementasi diskresi yang menyangkut pengambilan keputusan yang tidak secara ketat telah diatur oleh kaidah hukum yang berlaku, akan tetapi mempunyai unsur penilaian pribadi. Atas dasar uraian tersebut telah dikatakan bahwa gangguan terhadap penegakan hukum mungkin terjadi, apabila ada ketidakselarasan antara nilai kaidah dan pola perilaku. Berbagai gangguan tersebut terjadi, apabila terjadi ketidakserasian dan keselarasan suatu nilai yang berpasangan, yang kemudian menjelma di dalam kaidah-kaidah yang

bersimpang siur, dan pola perilaku tanpa arah yang mengganggu kedamaian dalam kehidupan bermasyarakat.<sup>60</sup>

Lawrence M. Friedman melihat bahwa kesuksesan penegakan hukum selalu mensyaratkan berfungsinya semua bagian dari suatu sistem hukum, sistem hukum menurut Friedman terdiri dari tiga bagian yaitu, struktur hukum (*legal structure*), komponen substansi hukum (*legal substance*), dan komponen budaya hukum (*legal culture*). Struktur hukum merupakan batang tubuh, kerangka, bentuk abadi dari suatu sistem. Substansi hukum aturan-aturan atau norma-norma aktual yang digunakan oleh lembaga-lembaga, kenyataan, bentuk perilaku dari para pelaku yang diamati di dalam suatu sistem. Adapun kultur hukum atau budaya hukum merupakan ide-ide, sikap-sikap, keyakinankeyakinan, harapan-harapan dan pendapat tentang hukum.<sup>61</sup>

Menurut Sudarto bahwa penegakan hukum sering kali dibedakan menjadi tiga yakni:

1. Penegakan Hukum bersifat Preventif
2. Penegakan Hukum bersifat Represif
3. Penegakan Hukum bersifat Kuratif.<sup>62</sup>

---

<sup>60</sup> Soerjono Soekanto, Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum, Raja Grafindo, Jakarta, 1993, Hlm.13.

<sup>61</sup> Lawrence M Friedman, Law and Society an Introduction, Prentice Hall Inc, New Jersey. 1977, Hlm 6-7.

<sup>62</sup> Sudarto, Hukum Pidana dan Perkembangan Masyarakat, Sinar Baru, Bandung, 1983, Hlm.3.

Menurut Jimly Asshiddiqie penegakan hukum adalah tahapan dilakukannya upaya untuk tegaknya dan berfungsinya peraturan hukum secara nyata sebagai pedoman berperilaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.<sup>63</sup> Jika ditinjau dari sisi subjeknya, penegakan hukum itu dapat dilakukan oleh subjek dalam arti luas dan dapat pula diartikan dengan subjek dalam arti terbatas atau sempit. Dalam arti luas tahapan penegakan hukum melibatkan seluruh subjek hukum di dalam setiap hubungan hukum. Oleh siapa saja yang menjalankan ketentuan normatif atau melaksanakan sesuatu atau tidak melaksanakan sesuatu dengan mendasarkan diri pada norma atau aturan hukum yang telah berlaku, berarti dia menjalankan atau menegakkan aturan hukum. Dalam arti sempit dari segi subjeknya, penegakan hukum hanya dapat diartikan sebagai upaya aparat penegak hukum untuk menjamin dan memastikan tegaknya hukum, apabila diperlukan aparat penegak hukum itu diperkenankan untuk melakukan daya paksa.<sup>64</sup>

Soerjono Soekanto dalam pemaparannya bahwa penegakan hukum sebagai suatu tahapan, yang pada hakikatnya merupakan implementasi diskresi yang menyangkut membuat keputusan yang tidak

---

<sup>63</sup> Laurensius Arliman S, Penegakan Hukum dan kesadaran Masyarakat, Deep Publish, Yogyakarta. 2015, Hlm 12.

<sup>64</sup> *Ibid.*

secara ketat dan telah diatur oleh kaidah hukum, tetapi mempunyai unsur penilaian pribadi.

Adapun aspek tersebut yang berdampak pada penegakan hukum menurut Soerjono Soekanto adalah :<sup>65</sup>

## 2. Aspek Hukum.

Praktik penyelenggaraan hukum pada kenyataannya terjadi perentangan antara kepastian hukum dan keadilan, hal tersebut disebabkan akibat dari konsepsi keadilan merupakan suatu rumusan yang bersifat tidak tampak atau abstrak, sedangkan kepastian hukum merupakan suatu tahapan yang telah ditentukan secara kongkret. Dengan demikian suatu kebijakan atau keputusan yang tidak seluruhnya berdasarkan kepada hukum merupakan suatu yang dapat diterima sepanjang kebijakan atau keputusan itu tidak bertentangan dengan hukum. Maka pada dasarnya penyelenggaraan hukum tidak hanya mencakup penegakan hukum saja atau law enforcement, akan tetapi juga mencakup pemeliharaan kedamaian atau peace maintenance, karena penyelenggaraan hukum pada dasarnya merupakan tahapan menyelaraskan antara nilai kaidah dan perilaku nyata yang bertujuan untuk mencapai kedamaian.

## 3. Aspek Penegak Hukum.

---

<sup>65</sup> Soerjono Soekanto, Op.Cit, Hlm. 42.



Fungsi hukum, mentalitas atau kepribadian aparat penegak hukum memiliki fungsi penting, jika peraturan sudah baik, akan tetapi kualitas petugas masih belum memenuhi standar, akan berdampak pada timbulnya masalah. Oleh karena itu, salah satu point keberhasilan penegakan hukum adalah mentalitas atau kepribadian aparat penegak hukum

#### 4. Aspek Sarana dan Fasilitas Pendukung.

Faktor sarana dan fasilitas pendukung meliputi perangkat lunak atau software dan perangkat keras hardware, salah satu contoh perangkat lunak adalah pendidikan. Pendidikan yang diperoleh aparat kepolisian saat ini cenderung pada hal-hal yang bersifat praktis dan konvensional, sehingga dalam berbagai hal aparat kepolisian masih mengalami berbagai hambatan didalam tujuannya, diantaranya adalah pengetahuan tentang kejahatan komputer, dalam tindak pidana khusus yang selama ini masih diberikan wewenang kepada kejaksaan, hal tersebut karena secara teknis yuridis polisi dianggap belum bisa dan belum siap. Walaupun disadari pula bahwa ruang lingkup tugas yang harus diemban oleh aparat kepolisian begitu luas dan banyak.

#### 5. Aspek Masyarakat.

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan fungsi untuk mencapai suatu kedamaian dalam bermasyarakat. Setiap masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum,

permasalahan yang timbul adalah adanya taraf kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, dan kurang. Adanya taraf kepatuhan hukum masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indikator berfungsinya suatu hukum yang berlaku.

#### 6. Aspek Kebudayaan.

Ditinjau dari konsep kebudayaan dalam kehidupan sehari-hari atau kebiasaan sehari-hari, masyarakat pada umumnya sering membahas terkait kebudayaan. Dengan demikian kebudayaan ialah suatu garis pokok haluan untuk berperilaku yang menetapkan ketentuan mengenai apa yang harus dilakukan dan apa yang dilarang.

Dari apa yang disampaikan oleh Soerjono Soekanto, tentu bukan hanya kelima aspek tersebut, tetapi banyak aspek lainnya yang ikut mempengaruhi efektifitas suatu hukum diterapkan. Selain itu kelima aspek yang dikemukakan Soerjono Soekanto tersebut tidaklah disebutkan aspek mana yang dominan dan berpengaruh atau mutlaklah semua aspek tersebut perlu saling mendukung untuk membentuk efektifitas hukum. Namun sistematika dari kelima aspek tersebut jika bisa optimal, setidaknya hukum dinilai dapat efektif.<sup>66</sup>

Laurence M Friedman kemudian menjelaskan bahwa hukum sebagai suatu sistem memiliki bagian sebagai berikut ;

---

<sup>66</sup> Laurensius Arliman S, Op.Cit., Hlm 70.

1. Struktur : adalah berupa lembaga yang tercipta oleh sistem hukum, untuk mendukung bekerjanya sistem hukum itu seperti pengadilan negeri, pengadilan administrasi, dan sebagainya
2. Substansi : berupa aturan-aturan hukum yang digunakan oleh penegak hukum maupun mereka yang diatur.
3. Kultur Hukum : berupa gagasan, sikap cita-cita dan pendapat tentang hukum yang secara keseluruhan mempengaruhi seseorang untuk patuh atau tidak patuh terhadap hukum.

Sesuai uraian diatas penulis berpendapat bahwa teori penegakan hukum dapat digunakan dalam meneliti jaminan sosial ketenagakerjaan pada mahasiswa magang untuk melihat sejauh mana penegakan hukum terhadap Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Bukan Penerima Upah.

## **F. Kerangka Pikir**

### **1. Alur Kerangka Pikir**

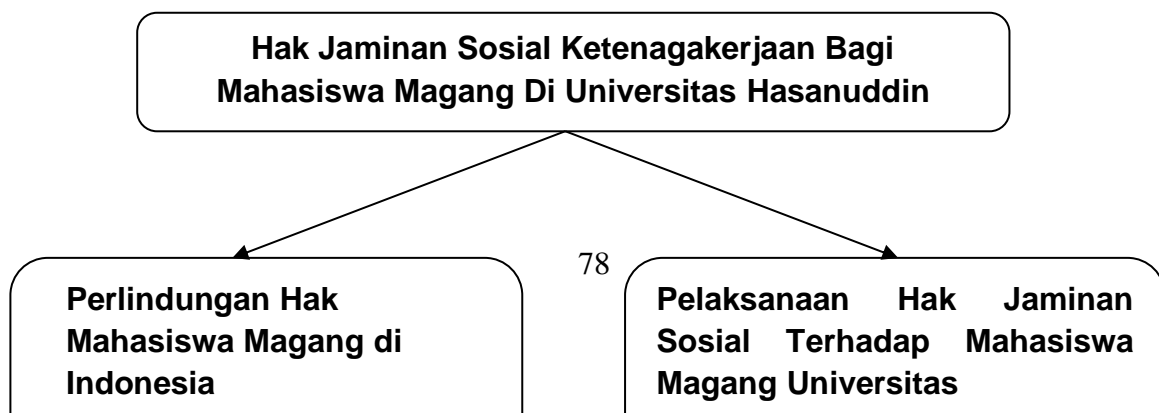
Penelitian tesis ini mengangkat permasalahan mengenai Tinjauan Hukum Terhadap Hak Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Mahasiswa Magang Universitas Hasanuddin Makassar sebagai acuan dalam pengkajian masalah, penelitian ini mengangkat dua variabel yang *pertama*, bagaimana perlindungan hukum terhadap mahasiswa

magang di Indonesia lalu peneliti menurunkan indikatornya yaitu perlindungan hukum Preventif dan perlindungan hukum Represif. *Kedua*, Bagaimana pelaksanaan hak jaminan sosial terhadap mahasiswa magang Universitas Hasanuddin Makassar berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 01 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Bukan Penerima Upah yang indikatornya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), pada penelitian ini peneliti menggunakan teori perlindungan hukum sebagai acuan utama dalam menjawab variabel masalah.

Setelah pengujian dengan menggunakan teori perlindungan, dapat ditarik suatu kesimpulan apakah sudah tercapai jaminan sosial ketenagakerjaan bagi mahasiswa magang yang dicita-citakan.

Harapan penelitian tesis ini dapat menjadi sumbangsi pemikiran untuk terwujudnya jaminan sosial ketenagakerjaan bagi mahasiswa magang. Uraian pemikiran ini dapat digambarkan secara konsep melalui bagan kerangka pikir sebagai berikut:

## 2. Bagan



## **G. Definisi Operasional**

Pada penulisan tesis tinjauan hukum terhadap hak jaminan sosial ketenagakerjaan bagi mahasiswa magang Universitas Hasanuddin Makassar, penulis menetapkan definisi operasional sebagai berikut :

1. Magang Adalah suatu kegiatan pembelajaran dilapangan yang bertujuan untuk memperkenalkan dan menumbuhkan kemampuan mahasiswa/i dalam dunia kerja nyata. Pembelajaran ini dilaksanakan melalui hubungan yang intensif antara peserta program praktek kerja magang dan perusahaan.
2. Perlindungan hukum preventif adalah Perlindungan hukum yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah sebelum terjadinya pelanggaran. Hal ini terdapat dalam peraturan perundang-undangan dengan maksud untuk mencegah suatu pelanggaran serta memberikan rambu-rambu atau batasanbatasan dalam melakukan suatu kewajiban.
3. Perlindungan hukum represif adalah perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran.
4. Jaminan kecelakaan kerja adalah program yang memberikan perlindungan atas risiko-risiko 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.

5. Jaminan kematian adalah perlindungan atas risiko kematian bukan akibat kecelakaan kerja dan bukan karena dinas khusus. Manfaat Program JKM, diberikan kepada ahli waris dari peserta yang meninggal dunia biasa dalam status dinas aktif, terdiri atas : Santunan Kematian Sekaligus (SKS).