

**PENYELESAIAN SENGKETA PESERTA
PROGRAM JAMINAN SOSIAL
MELALUI PENGADILAN¹**

Oleh : Moriane E. Worotitjan²

Abstrak

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa dalam pelaksanaan program jaminan sosial melalui mediasi dan bagaimana peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk mencegah terjadinya sengketa dalam pelaksanaan program jaminan sosial. Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan Skripsi ini, yaitu metode penelitian hukum normatif dan dapat disimpulkan, bahwa: 1. Mekanisme penyelesaian sengketa dalam pelaksanaan program jaminan sosial melalui mediasi merupakan upaya hukum yang dapat dilakukan setelah pengaduan tidak dapat diselesaikan oleh unit pengendali mutu pelayanan dan penanganan pengaduan peserta. Mekanisme mediasi dilakukan melalui bantuan mediator yang disepakati oleh kedua belah pihak secara tertulis, bersifat final dan mengikat. Penyelesaian sengketa melalui mediasi dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan kesepakatan oleh kedua belah pihak sesuai peraturan perundang-undangan. 2. Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk mencegah terjadinya sengketa dalam pelaksanaan program jaminan sosial melalui upaya melaksanakan tugas dan kewajiban BPJS dengan penuh tanggung jawab, menaati larangan dan tidak menyalahgunakan hak dan kewenangannya.

Kata kunci: Sengketa, jaminan sosial

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pelaksanaan program jaminan sosial dapat saja menimbulkan sengketa antara

pihak-pihak yang berhubungan dengan kegiatan ini, yakni antara peserta, pemberi kerja, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan pemerintah. Oleh karena itu diperlukan upaya hukum untuk mencegah terjadinya sengketa dan juga upaya hukum untuk menyelesaikan apabila sengketa terjadi. Hal ini perlu dilakukan agar peserta jaminan sosial dapat melaksanakan kewajibannya dan mendapatkan hak-hak yang perlu diberikan sepenuhnya oleh BPJS sebagaimana diatur dalam undang-undang, seperti jaminan sosial kesehatan dan ketenagakerjaan.

Konflik atau sengketa adalah perselisihan atau perbedaan pendapat (persepsi) yang terjadi antara dua pihak atau lebih karena adanya pertentangan kepentingan yang berdampak pada terganggunya pencapaian tujuan yang diinginkan oleh para pihak. Konflik dalam dunia bisnis selalu tidak menguntungkan dan kontra produktif dengan tujuan bisnis. Terlalu banyak energi dan sumberdaya mubazir yang dikeluarkan oleh para pihak untuk saling mempertahankan kepentingannya. Oleh karena itu konflik dan sengketa yang terjadi harus cepat diselesaikan oleh para pihak dengan menggunakan lembaga atau pranata yang tersedia baik secara formal (melalui lembaga litigasi) maupun non formal (nonlitigasi).³

Pola penyelesaian sengketa yang dilakukan melalui mediasi dalam khazanah hukum Indonesia merupakan bagian dari pola penyelesaian melalui jalur alternatif. Hal tersebut sebagaimana diatur dalam Pasal 1 ayat (10) Undang-Undang No. 30 Tahun 1999 tentang Arbitrase dan Alternatif Penyelesaian Sengketa yang menyatakan bahwa alternatif penyelesaian sengketa adalah lembaga penyelesaian

¹ Artikel Skripsi

² NIM 090711360

³ Chandra Irawan, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution)* di Indonesia, Cetakan Kesatu. CV. Mandar Maju. Bandung, 2010, hal. 2.

sengketa atau beda pendapat melalui prosedur yang disepakati para pihak, yakni penyelesaian di luar pengadilan dengan cara konsultasi, mediasi, konsiliasi atau penilaian ahli,⁴

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana mekanisme penyelesaian sengketa dalam pelaksanaan program jaminan sosial melalui mediasi ?
2. Bagaimana peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk mencegah terjadinya sengketa dalam pelaksanaan program jaminan sosial ?

C. METODE PENELITIAN

Metode penelitian hukum normatif digunakan dalam penyusunan Skripsi. Bahan-bahan hukum yang diperlukan dalam penyusunan Skripsi ini dikumpulkan melalui studi kepustakaan. Bahan-bahan hukum tersebut mencakup: bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

Bahan hukum primer yaitu peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan program jaminan sosial. Bahan hukum sekunder, yaitu: literatur, karya-karya ilmiah hukum. Bahan hukum tersier, yaitu kamus hukum, untuk menjelaskan istilah dan pengertian-pengertian. Bahan-bahan hukum yang telah dikumpulkan dianalisis secara deskriptif yuridis agar dapat diperoleh gambaran umum dari mengenai mekanisme penyelesaian sengketa dalam pelaksanaan program jaminan sosial melalui mediasi dan peran Badan Penyelenggara Jaminan Nasional dalam mencegah terjadinya sengketa.

PEMBAHASAN

A. Penyelesaian Sengketa Peserta Program Jaminan Sosial Melalui Mediasi

Mediasi, ialah: “Proses negosiasi pemecahan masalah yakni pihak luar yang tidak memihak (imparsial) bekerja sama dengan pihak yang bersengketa untuk membantu memperoleh kesepakatan perjanjian yang memuaskan”.⁵

Satu pertanyaan esensial dalam kaitannya dengan upaya membangun sistem penyelesaian sengketa berdasarkan pendekatan konsensus, yaitu negosiasi dan mediasi, adalah mengapa orang atau para pihak yang bersengketa berkehadapan menyelesaikan sengketa melalui cara konsensus atau mufakat paling tidak ada dua pandangan teoretis kompetitif yang dapat menjelaskan atau menjawab permasalahan esensial ini. Pandangan teoretis pertama perujuk pada kebudayaan sebagai faktor dominan. Berdasarkan pandangan pertama ini, cara-cara penyelesaian konsensus seperti negosiasi dan mediasi dapat diterima dan digunakan oleh masyarakat karena pendekatan itu sesuai dengan cara pandangan kehidupan masyarakat itu sendiri. Orang-orang atau masyarakat yang mewarisi tradisi kebudayaan yang menekankan nilai penting keharmonisan dan kebersamaan dalam kehidupan akan lebih dapat menerima dan menggunakan cara-cara konsensus dalam penyelesaian sengketa.⁶ Pandangan teoretis kedua lebih melihat kekuatan (*power*) yang dimiliki oleh para pihak yang bersengketa sebagai fakta dominan. Menurut pandangan teoretis ini, orang bersedia untuk menempuh mediasi lebih disebabkan oleh adanya kekuatan (*power*) para pihak yang relatif seimbang. Orang bersedia menempuh perundingan bukan karena ia merasa belas kasihan pada pihak lawan atau karena terikat dengan

⁴Khotibul Umam, *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Cetakan Pertama, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2010, hal. 24.

⁵Rocky Marbun, Deni Bram, Yuliasara Isnaeni dan Nusya A., *Kamus Hukum Lengkap (Mencakup Istilah Hukum & Perundang-Undangan Terbaru*, Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta. 2012, hal. 188-189.

⁶Takdir Rahmadi, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Cetakan ke- I. RadjaGrafindo Persada, Jakarta, 2010, hal. 39-40.

nilai budaya atau nilai spiritual, tetapi karena ia memang membutuhkan kerja sama dari pihak lawan agar ia dapat mencapai tujuannya atau mewujudkan kepentingannya.⁷

Penyelesaian melalui mediasi (*mediation*) ini dilakukan melalui seorang penengah yang disebut mediator. Mediasi adalah intervensi terhadap suatu sengketa oleh pihak ketiga yang dapat diterima, tidak berpihak dan netral serta membantu para pihak yang berselisih mencapai kesepakatan secara sukarela terhadap permasalahan yang disengketakan.⁸

Mediasi (*mediation*) adalah proses negosiasi pemecahan masalah, di mana pihak luar yang tidak memihak (*imparsial*) berkerjasama dengan pihak yang bersengketa untuk mencari kesepakatan bersama. Mediator tidak berwenang untuk memutuskan sengketa, tetapi hanya membantu para pihak untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dikuasakan kepadanya.⁹ Hampir sama dengan pengertian tersebut menurut Gary Goopaster, mediasi adalah proses negosiasi pemecahan masalah di mana pihak luar yang tidak memihak (*impartial*) dan netral bekerja dengan pihak yang bersengketa untuk membantu mereka memperoleh kesepakatan perjanjian dengan memuaskan.¹⁰

Berbeda dengan hakim atau arbiter, mediator tidak mempunyai wewenang untuk memutuskan sengketa antara para pihak, namun dalam hal ini para pihak menguasai kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan persoalan-persoalan kepada mediator untuk membantu mereka menyelesaikan persoalan-persoalan di antara mereka.

⁷ *Ibid*, hal. 42-43.

⁸ Lalu Husni, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Edisi I. Cetakan I. PT. RadjaGrafindo, Persada. Jakarta, 2004, hal. 59-60.

⁹ Khotibul Umam, *op.cit*, hal. 10.

¹⁰ *Ibid*, hal. 11 (Lihat Garry Goodpaster, *Arbitrase di Indonesia* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1995), hlm. 11.

Asumsinya adalah pihak ketiga akan mampu mengubah kekuatan dan dinamika sosial hubungan konflik dengan cara mempengaruhi kepercayaan dan tingkah laku pribadi/individual para pihak dengan memberikan pengetahuan atau informasi atau dengan demikian membantu para peserta untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang dipersengketakan. Dengan demikian dalam sengketa yang salah satu pihaknya lebih kuat dan cenderung menunjukkan kekuasaannya, pihak ketiga memegang peranan sangat penting untuk menyetarakannya. Kesepakatan yang dicapai melalui mediasi karena para pihak yang bersengketa berhasil mencapai saling pengertian. Mereka bersama-sama merumuskan penyelesaian sengketa tanpa arahan konkret dari pihak ketiga (*mediator*). Kekuatan mengikat dari hasil mediasi sama dengan sebuah perjanjian karena dibuat berdasarkan kesepakatan bebas para pihak untuk itu, wajib dilaksanakan dengan penuh itikad baik. Karena di antara dua pihak tersebut memilih mediasi sebagai upaya menyelesaikan sengketa yang timbul maka harus ada pihak ketiga yang netral yang diharapkan dapat membantu pelaksanaan mediasi atau yang dikenal dengan mediator. Sebagai mediator ia secara hukum tidak memiliki kewenangan untuk memutuskan atau memberikan penyelesaian atas sengketa yang terjadi namun ia dapat menawarkan berbagai alternatif penyelesaian setelah mengetahui duduk permasalahan yang dikemukakan oleh para pihak.¹¹

Sikap mediator, konsiliator dan arbiter:

1. Terbuka tidak memihak salah satu pihak;
2. Melepaskan diri dari keinginan menjadi *problem solver*;
3. Mendorong proses *problem diagnosis*, *problem analysis* dan *problem solving*;
4. Memberikan referensi yang tepat, ruang pandang yang luas menguasai

¹¹ *Ibid*, hal. 27.

permasalahan dan memahami undang-undang;

5. Menggunakan seni bernegosiasi.¹²

B. Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Mencegah Terjadinya Sengketa

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.¹³ Dewan Jaminan Sosial Nasional yang selanjutnya disingkat DJSN adalah dewan yang berfungsi untuk membantu Presiden dalam perumusan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional. Dewan Pengawas adalah organ BPJS yang bertugas melakukan pengawasan atas pelaksanaan pengurusan BPJS oleh direksi dan memberikan nasihat kepada direksi dalam penyelenggaraan program Jaminan Sosial. Direksi adalah organ BPJS yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan BPJS untuk kepentingan BPJS, sesuai dengan asas, tujuan, dan prinsip BPJS, serta mewakili BPJS, baik di dalam maupun di luar pengadilan, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang ini. Pemerintah Pusat yang selanjutnya disebut Pemerintah adalah Presiden Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Apabila peserta program jaminan sosial yang telah melaksanakan kewajibannya tidak mendapatkan hak sebagaimana diatur dalam undang-undang maka hal itu akan mengakibatkan peserta dan/atau anggota keluarganya dapat menuntut haknya melalui pengaduan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Timbulnya sengketa dalam penyelenggaraan jaminan sosial dapat

terjadi antara peserta dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), apabila peserta telah memenuhi kewajibannya berupa iuran yang adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh Peserta, baik untuk program jaminan kesehatan maupun program jaminan sosial ketenagakerjaan ternyata tidak mendapatkan haknya. Demikian juga dengan fakir miskin dan orang tidak mampu yang iuran sebagai peserta telah dibayar oleh pemerintah dalam bentuk bantuan iuran. Sebagaimana diketahui dalam Pasal 11 dinyatakan: Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, BPJS berwenang untuk mengenakan sanksi administratif kepada Peserta atau Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;¹⁴ melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁵

Jaminan sosial tenaga kerja adalah hak setiap tenaga kerja adalah hak setiap tenaga kerja baik pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Jika ada pengusaha yang oleh undang-undang menetapkan wajib untuk menyertakan para pekerjanya dalam program Jamsostek, namun pengusaha tersebut tidak mengikutsertakan pekerjanya maka hal tersebut oleh undang-undang dianggap sebagai kejahatan. Perlu diketahui bahwa Jamsostek adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa: kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Kebijakan memberlakukan Jamsostek tersebut diatur

¹² Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta. 2010, hal. 75.

¹³ Pasal 1 angka (6) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Nasional

¹⁴ Pasal 11 huruf (f)

¹⁵ Pasal 11 huruf (g)

dalam UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja.¹⁶

Beberapa peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menetapkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan, karena itu, dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang.¹⁷ Ketentuan tentang jaminan perlindungan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dijabarkan lebih lanjut dalam Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, kemudian dijelaskan juga dalam undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan Pasal 86 ayat (1) bahwa, setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas: keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan; dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.¹⁸ Dalam pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan. Sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja, diperlukan pembangunan ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dan peran sertanya dalam pembangunan, serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai harkat dan martabat kemanusiaan.¹⁹ Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerjaan/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk

mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.²⁰

Berdasarkan uraian di atas penyelesaian sengketa yang ditempuh oleh para pihak pada umumnya dilakukan dengan cara:

1. Menyelesaikan sendiri sengketa yang terjadi (angka 3);
2. Memintah pihak ketiga sebagai perantara (angka 3); atau
3. Melalui campur tangan hakim.²¹

Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk mencegah terjadinya sengketa dapat dilaksanakan melalui upaya-upaya sebagai berikut:

1. Melaksanakan tugas dan kewajiban BPJS dengan penuh tanggung jawab dan tidak menyalahgunakan hak dan kewenangannya;
2. Melakukan sosialisasi kepada peserta jaminan sosial dan pemberi kerja mengenai hak-hak dan kewajibannya sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan;
3. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban peserta dan pemberi kerja;
4. Memberlakukan sanksi administrasi terhadap peserta dan pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
5. Melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar luran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
6. Menanggapi dan mengupayakan penyelesaian kasus-kasus yang terjadi sesuai dengan pengaduan yang disampaikan oleh pihak-pihak yang merasa dirugikan dalam pelaksanaan program jaminan sosial.

Untuk mencegah dan menyelesaikan perselisihan diperlukan sikap khusus yaitu:

¹⁶ Libertus Jehani, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta. 2008, hal. 31.

¹⁷ *Ibid.*

¹⁸ *Ibid.*

¹⁹ *Ibid.*, hal. 10.

²⁰ *Ibid.*, hal. 10.

²¹ *Ibid.*

1. Pencegahan Perselisihan: a) terbuka dalam informasi; b) lurus dalam meluruskan informasi; c) membangun diri dan lingkungan; d) mencegah adanya tumpang tindih komunikasi.
2. Penyelesaian Perselisihan: a) sama-sama mempunyai nilai baik; b) sama-sama meyakini adanya masalah merupakan problem bersama-sama; c) sama-sama bertanggung jawab, tidak ada yang merasa kalah atau dikalahkan; d) sama-sama menahan diri dan saling menghormati; e) sama-sama tidak menggunakan jalur luar aturan dan melepas tanggung jawab; d) sama-sama mengambil hikmah dalam meningkatkan kemampuan untuk menghindari adanya perselisihan mendatang.²²

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Pasal 2 menyatakan BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan asas:

- a. kemanusiaan;
- b. manfaat; dan
- c. keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pasal 3 menyatakan: BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya. Penjelasan Pasal 3 Yang dimaksud dengan “kebutuhan dasar hidup” adalah kebutuhan esensial setiap orang agar dapat hidup layak, demi terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pasal 4: BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip: a) kegotongroyongan; b) nirlaba; c) keterbukaan; d) kehati-hatian; e) akuntabilitas; f) portabilitas; g) kepesertaan bersifat wajib; h) dana amanat; dan i) hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial

dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan Peserta. Penjelasan Pasal 4 yang dimaksud dengan:

- a. “prinsip kegotongroyongan” adalah prinsip kebersamaan antar Peserta dalam menanggung beban biaya Jaminan Sosial, yang diwujudkan dengan kewajiban setiap Peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat Gaji, Upah, atau penghasilannya.
- b. “prinsip nirlaba” adalah prinsip pengelolaan usaha yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan Manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh Peserta.
- c. “prinsip keterbukaan” adalah prinsip mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap Peserta. Huruf (d): Yang dimaksud dengan “prinsip kehati-hatian” adalah prinsip pengelolaan dana secara cermat, teliti, aman, dan tertib.
- d. “prinsip akuntabilitas” adalah prinsip pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
- e. “prinsip portabilitas” adalah prinsip memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun Peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- f. “prinsip kepesertaan bersifat wajib” adalah prinsip yang mengharuskan seluruh penduduk menjadi Peserta Jaminan Sosial, yang dilaksanakan secara bertahap.
- g. “prinsip dana amanat” adalah bahwa iuran dan hasil pengembangannya merupakan dana titipan dari Peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan Peserta Jaminan Sosial.

Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, menjelaskan Pembangunan sosial ekonomi sebagai salah satu pelaksanaan kebijakan

²² Whimbo Pitoyo, *op.cit*, hal. 74-75

pembangunan nasional telah menghasilkan banyak kemajuan, di antaranya telah meningkatkan kesejahteraan rakyat. Kesejahteraan tersebut harus dapat dinikmati secara berkelanjutan, adil, dan merata menjangkau seluruh rakyat.²³

Dinamika pembangunan bangsa Indonesia telah menumbuhkan tantangan berikut tuntutan penanganan berbagai persoalan yang belum terpecahkan. Salah satunya adalah penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat, yang diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (3) mengenai hak terhadap jaminan sosial dan Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jaminan sosial juga dijamin dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1948 dan ditegaskan dalam Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 yang menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja. Sejalan dengan ketentuan tersebut, Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia dalam TAP Nomor X/MPR/2001 menugaskan Presiden untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu.²⁴

Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. 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. Selama beberapa dekade terakhir ini, Indonesia telah menjalankan beberapa

program jaminan sosial. Undang-Undang yang secara khusus mengatur jaminan sosial bagi tenaga kerja swasta adalah Undang-Undang Nomor 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 (ASPEN) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1981 dan program Asuransi Kesehatan (ASKES) yang diselenggarakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 1991 yang 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, telah dilaksanakan program Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 67 tahun 1991 yang merupakan perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 1971.

Berbagai program tersebut di atas baru mencakup sebagian kecil masyarakat. Sebagian besar rakyat belum memperoleh perlindungan yang memadai. Di samping itu, pelaksanaan berbagai program jaminan sosial tersebut belum mampu memberikan perlindungan yang adil dan memadai kepada para peserta sesuai dengan manfaat program yang menjadi hak peserta. Sehubungan dengan hal di atas, dipandang perlu menyusun Sistem Jaminan Sosial Nasional yang mampu mensinkronisasikan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial yang dilaksanakan oleh beberapa penyelenggara agar dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi setiap peserta.

²³ Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

²⁴ *Ibid.*

Pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, maka dibentuk 2 (dua) BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian, sehingga akan terjadi transformasi kelembagaan PT Askes (Persero), PT Jamsostek (Persero), PT TASPEN (Persero), dan PT ASABRI (Persero) menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Transformasi tersebut diikuti adanya pengalihan peserta, program, aset dan liabilitas, pegawai, serta hak dan kewajiban. Dengan terbentuknya kedua BPJS tersebut jangkauan kepesertaan program jaminan sosial akan diperluas secara bertahap.

Diperlukan pengawasan yang efektif terhadap pelaksanaan tugas dan kewajiban BPJS, sebagaimana diatur dalam Pasal 39 ayat:

- (1) Pengawasan terhadap BPJS dilakukan secara eksternal dan internal.
- (2) Pengawasan internal BPJS dilakukan oleh organ pengawas BPJS, yang terdiri atas:
 - a. Dewan Pengawas; dan
 - b. satuan pengawas internal.
- (3) Pengawasan eksternal BPJS dilakukan oleh:
 - a. DJSN; dan
 - b. lembaga pengawas independen.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Mekanisme penyelesaian sengketa dalam pelaksanaan program jaminan sosial melalui mediasi merupakan upaya hukum yang dapat dilakukan setelah pengaduan tidak dapat diselesaikan oleh unit pengendali mutu pelayanan dan penanganan pengaduan peserta. Mekanisme mediasi dilakukan melalui

bantuan mediator yang disepakati oleh kedua belah pihak secara tertulis, bersifat final dan mengikat. Penyelesaian sengketa melalui mediasi dilakukan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak penandatanganan kesepakatan oleh kedua belah pihak sesuai peraturan perundang-undangan.

2. Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk mencegah terjadinya sengketa dalam pelaksanaan program jaminan sosial melalui upaya melaksanakan tugas dan kewajiban BPJS dengan penuh tanggung jawab, menaati larangan dan tidak menyalahgunakan hak dan kewenangannya.

B. Saran

1. Mekanisme penyelesaian sengketa dalam pelaksanaan program jaminan sosial melalui mediasi hendaknya dilaksanakan sebagaimana diatur dalam Peraturan Mahkamah Agung Republik Indonesia Nomor 01 Tahun 2008 tentang Prosedur Mediasi Di Pengadilan. Apabila para pihak mencapai kesepakatan, maka Para pihak dapat mengajukan kesepakatan perdamaian kepada hakim untuk dikuatkan dalam bentuk akta perdamaian. Jika para pihak tidak menghendaki kesepakatan perdamaian dikuatkan dalam bentuk akta perdamaian, kesepakatan perdamaian harus memuat klausula pencabutan gugatan dan atau klausula yang menyatakan perkara telah selesai. Akta perdamaian adalah akta yang memuat isi kesepakatan perdamaian dan putusan hakim yang menguatkan kesepakatan perdamaian tersebut yang tidak tunduk pada upaya hukum biasa maupun luar biasa.
2. Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk mencegah terjadinya sengketa dengan cara melakukan sosialisasi kepada peserta dan pemberi

kerja mengenai hak dan kewajibannya serta melakukan pengawasan termasuk memberlakukan sanksi administrasi terhadap peserta dan pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya. Melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (BPJS) perlu segera menanggapi dan mengupayakan penyelesaian kasus-kasus yang terjadi sesuai dengan pengaduan yang disampaikan oleh peserta yang merasa dirugikan dalam pelaksanaan program jaminan sosial.

DAFTAR PUSTAKA

- Husni Lalu, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Melalui Pengadilan & Di Luar Pengadilan*, Edisi I. Cetakan I. PT. RadjaGrafindo, Jakarta, 2004.
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Edisi Revisi. PT. RadjaGrafindo Persada, Jakarta 2008.
- Irawan Chandra, *Aspek Hukum dan Mekanisme Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan (Alternative Dispute Resolution)* di Indonesia, Cetakan Kesatu. CV. Mandar Maju. Bandung, 2010.
- Jehani Libertus, *Hak-Hak Karyawan Kontrak*, Forum Sahabat, Jakarta. 2008.
- Khakim Abdul, *Aspek Hukum Pengupahan Berdasarkan UU Nomor 13 Tahun 2003*, Cetakan Ke-1 PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2006.
- Sembiring Joses Jimmy, *Legal Officer (Panduan Mengelola Perizinan, Dokumen HaKI, Ketenagakerjaan & Masalah Hukum di Perusahaan*, Cetakan.1. Visimedia, Jakarta. 2009.
- Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Panduan Bagi Pengusaha, Pekerja dan Calon Pekerja). Cetakan I. Pustaka Yustisia, Yogyakarta. 2008.
- Umam Khotibul, *Penyelesaian Sengketa di Luar Pengadilan*, Cetakan Pertama, Pustaka Yustisia, Yogyakarta, 2010.
- Winarta Hendra Frans, *Hukum Penyelesaian Sengketa, (Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional)*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Marbun Rocky, Deni Bram, Yuliasara Isnaeni dan Nusya A., *Kamus Hukum Lengkap (Mencakup Istilah Hukum & Perundang-Undangan Terbaru*, Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta. 2012.
- Marbun Rocky, *Jangan Mau di PHK Begitu Saja*, Cet. 1. Visimedia, Jakarta, 2010.
- Nugroho Adi Susanti, *Mediasi Sebagai Alternatif Penyelesaian Sengketa*, Jakarta: Telaga Ilmu Indonesia, 2009, hal. 65, Dalam Frans Hendra Winarta, *Hukum Penyelesaian Sengketa, (Arbitrase Nasional Indonesia dan Internasional)*, Cetakan Pertama, Sinar Grafika, Jakarta, 2011.
- Pitoyo Whimbo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Cetakan Pertama, Visimedia, Jakarta. 2010.
- Rahmadi Takdir, *Mediasi Penyelesaian Sengketa Melalui Pendekatan Mufakat*, Cetakan ke- I. RadjaGrafindo, Jakarta, 2010.
- Sukadana Made I., *Mediasi Peradilan (Mediasi Dalam Sistem Peradilan Perdata Indonesia Dalam Rangka Mewujudkan Proses Peradilan Yang Sederhana, Cepat dan Biaya Ringan)*, PT. Prestasi Pustakaraya. Jakarta. 2012.