



**PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ROKOK TERHADAP
PEMENUHAN PERAN BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL
(BPJS) DI PT. DJARUM KUDUS**

Rahma Mediastuti*, Henny Juliani. Solechan
Program Studi S1 Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Diponegoro
E-mail : rmediastuti@gmail.com

Abstrak

Salah satu elemen penting dalam dunia usaha adalah masalah ketenagakerjaan. Masalah ketenagakerjaan sangat erat kaitannya dengan fungsi dan tanggungjawab Negara untuk meningkatkan kesejahteraannya dalam bentuk kebijakan konkret untuk memberikan jaminan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja. Oleh karena itu kebijakan perlindungan pekerja merupakan suatu kebijakan yang memang didasarkan pada kebutuhan nyata.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan yuridis empiris untuk melakukan penjelasan atas permasalahan yang diteliti beserta hasil penelitian yang diperoleh, baik dari aspek hukumnya maupun realita. Spesifikasi penelitian yang digunakan bersifat deskriptif analitis yaitu pemecahan masalah dengan menggambarkan keadaan obyek penelitian dengan penumpulan data primer serta data sekunder. Kemudian analisis data dilakukan dengan metode analisis kualitatif yaitu proses analisa data yang diperoleh dari lapangan dan dianalisa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dasar peraturan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 mempengaruhi perkembangan kinerja pekerja/buruh di PT. DJARUM Kudus. Dalam pelaksanaan perlindungan pekerja rokok, PT. DJARUM Kudus mengalami kendala yaitu kurangnya komunikasi dan informasi dengan BPJS terkait pemberian jaminan kesehatan dan ketenagakerjaan. Sementara itu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mempunyai peran yang sangat dibutuhkan dalam permasalahan perlindungan hukum terhadap pekerja rokok dengan jaminan BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Oleh karena itu PT. DJARUM Kudus diharapkan memperhatikan nasib dan hak-hak tenaga kerja, karena tenaga kerja adalah asset utama perusahaan yang selalu ikut aktif berperan dalam menentukan tercapai tidaknya tujuan perusahaan.

Kata kunci : Perlindungan hukum, pekerja rokok, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Abstract

One of the important elements in business is manpower problem. Manpower issue is related to the fulfillment of the needs of life, closely associated with the function and responsibility of the state to improve their welfare in the form of concrete policies to guarantee and protect workers' rights of. Therefore, worker protection policy is a policy which is actually based on a real need.

This research employed empirical juridical approach for giving explanation about the problems in question and the results obtained in terms of legal aspect and reality. Specifications of research used is descriptive analytical problem solving by describing the state of the object of research by blunting primary data and secondary. Then using qualitative analysis is the process of analyzing the data obtained from the field and analyzed.

The research results indicate that the basis of rule of Law No. 13 of 2003 and Law No. 24 of 2011 greatly affected the progress of the performance of the workers/labors in PT. DJARUM Kudus. PT. Djarum Kudus encountered obstacles in the implementation of legal protection to cigarette workers, a lack of communication and information with related BPJS provision of health insurance and employment. Meanwhile, the Social Security Administrative Bodies (BPJS) played a significant role concerning the issue of legal protection to cigarette workers within BPJS Employment and then BPJS Healthy. PT. Djarum Kudus expected attention to the fate and rights of labor, because labor is the main asset of a company that has always participated actively in determining whether or not the company's goal is reached.

Keyword : Legal protection, cigarette workers, Social Security Administrative Bodies.

I. PENDAHULUAN

Dinamika pembangunan bangsa Indonesia telah menumbuhkan tantangan berikut tuntutan penanganan berbagai persoalan yang belum terpecahkan. Salah satunya adalah penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat. 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.

Salah satu elemen penting dalam dunia usaha adalah masalah ketenagakerjaan. Tenaga kerja sebagai penggerak sektor usaha memerlukan perhatian khusus dalam penanganannya. Tidak jarang terjadi masalah dalam ketenagakerjaan dan hal tersebut harus dapat diatasi secara baik karena dalam dunia usaha antara pengusaha dan pekerja merupakan mitra yang saling membutuhkan.

Kebijakan untuk memberikan jaminan perlindungan terhadap pekerja didasarkan pada kenyataan bahwa setiap pekerja menghadapi berbagai risiko, baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Apabila pekerja tidak dilindungi, maka risiko ini berpotensi menurunkan tingkat kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Beberapa risiko pasar kerja (*labour market risks*) yang utama adalah:¹

1. Risiko usia lanjut (*old-age risks*)
2. Risiko kesehatan (*health risks*)
3. Risiko kehilangan pekerjaan (*unemployment risks*)

4. Risiko penurunan upah riil (*declining wage risks*)

Oleh karena itu kebijakan perlindungan pekerja merupakan suatu kebijakan yang memang didasarkan pada kebutuhan nyata. Risiko-risiko tersebut dapat bersifat individual, yaitu spesifik pada seorang pekerja, atau dua bersifat massal, yaitu melibatkan banyak pekerja. Munculnya risiko-risiko tersebut dapat berkaitan dengan kondisi mikro perusahaan atau kondisi perekonomian secara makro, serta pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang ada. Masalah ketenagakerjaan yang berhubungan dengan pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat, sangat erat kaitannya dengan fungsi dan tanggungjawab negara untuk meningkatkan kesejahteraannya dalam bentuk kebijakan konkret untuk memberikan jaminan dan perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang berbunyi seperti berikut:

- Pasal 5 yaitu “Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang

¹Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar grafika, 2015), halaman 6

sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan.”

- Pasal 6 yaitu “Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha.”

Kedudukan pekerja atau buruh dan majikan atau antara pengusaha dengan pekerja berbeda dengan kedudukan antara penjual dengan pembeli. Antara penjual dengan pembeli sama kedudukannya. Keduanya mempunyai kebebasan yang sama untuk menentukan ada atau tidak adanya perjanjian. Kedudukan antara pengusaha dengan pekerja adalah tidak sama. Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis kedudukan pekerja atau buruh adalah tidak bebas.²

Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan atau pengusaha untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja atau buruhnya. Pekerja dipandang sebagai objek. Buruh dianggap sebagai faktor ekstern yang berkedudukan sama dengan pelanggan pemasok atau pelanggan pembeli yang berfungsi menunjang kelangsungan perusahaan dan bukan faktor intern sebagai bagian yang tidak terpisahkan atau sebagai unsur konstitutif yang menjadikan perusahaan.³ Majikan atau pengusaha dapat dengan leluasa untuk menekan pekerja atau buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Misalnya majikan dapat menetapkan upah hanya maksimal sebanyak upah

minimum provinsi yang ada, tanpa melihat masa pekerja dari pekerja itu. Seringkali pekerja dengan masa kerja yang lama upahnya hanya selisih sedikit lebih besar dari upah pekerja yang masa kerjanya kurang dari satu tahun. Majikan enggan untuk menaikkan atau meningkatkan upah pekerja meskipun terjadi peningkatan hasil produksi dengan dalih bahwa takut diprotes oleh perusahaan lain yang sejenis.⁴

Perlindungan tenaga kerja bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan pada para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak para pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya. Perlindungan tenaga kerja yang diperlukan baik yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dilakukan melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Melalui program ini diharapkan dapat memberikan ketenangan kerja dan dampak positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja.⁵

²Abdul Khakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003), halaman 6-7

³*Ibid*, halaman 9

⁴*Ibid*, halaman 10

⁵Siswanto Sastrohadwiryo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), halaman 114

Menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan beserta peraturan pelaksanaannya, dari peraturan pemerintah, peraturan menteri hingga keputusan-keputusan menteri yang terkait memaparkan bahwa Tenaga Kerja adalah objek, yaitu setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang atau jasa untuk kebutuhan diri sendiri atau orang lain.⁶ Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan di Indonesia istilah buruh diupayakan untuk diubah dengan istilah pekerja karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa Indonesia dan buruh lebih cenderung merujuk pada golongan yang selalu ditekan dan berada di bawah pihak lain yaitu majikan. Akan lebih tepat jika menyebutkannya dengan istilah pekerja. Istilah pekerja tersebut juga sesuai dengan penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyebutkan bahwa yang disebut golongan-golongan ialah badan-badan seperti koperasi, serikat pekerja, dan lain-lain badan kolektif. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menggunakan istilah pekerja sebagai pengganti kata buruh karena mempunyai dasar hukum yang kuat.⁷

Buruh, Pekerja, Tenaga Kerja atau Karyawan pada dasarnya adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan imbalan berupa

pendapatan yang berupa uang maupun bentuk lainnya kepada Pemberi Kerja atau Pengusaha atau Majikan. Dalam kultur Indonesia, "Buruh" berkonotasi sebagai pekerja rendahan, hina, kasaran dan sebagainya, sedangkan Pekerja, Tenaga kerja dan Karyawan adalah sebutan untuk buruh yang lebih tinggi dan diberikan cenderung kepada buruh yang tidak memakai otot tapi otak dalam melakukan kerja. Tetapi pada intinya sebenarnya keempat kata ini sama mempunyai arti satu yaitu Pekerja.

Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut diharapkan bahwa kehidupan pekerja dapat terjamin sesuai dengan kesejahteraan manusia pada umumnya termasuk pekerja rokok di salah satu pabrik rokok yang terletak di Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. Seperti yang telah diketahui oleh masyarakat bahwa Kota Kudus merupakan kota yang diberi julukan Kota Kretek, karena di Kota Kudus banyak terdapat perusahaan-perusahaan atau pabrik industri rokok. Salah satunya yaitu PT. DJARUM yang memproduksi rokok dan penjualannya mencapai ranah internasional. Cabang-cabang pabrik di kota tersebutpun sudah terdapat di beberapa daerah di Kota Kudus. Tidak dipungkiri bahwa buruh atau pekerja rokok di perusahaan tersebut jumlahnyaupun cukup banyak.

Kondisi buruh di kota-kota besar di Indonesia hampir sama dengan kondisi buruh yang ada di Kota Kudus, sama-sama mengalami tekanan dalam berbagai bentuk, salah satunya tekanan dalam sisi pengupahan. Hal itu diakibatkan oleh

⁶Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta : Kencana Premedia Group, 2008), halaman 3

⁷Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), halaman 21

standar umum kebijakan pengupahan dari pemerintah yang kurang mempertimbangkan kebutuhan dan produktivitas buruh yang sesungguhnya. Walaupun dalam beberapa tahun terakhir regulasi kebijakan perburuhan telah memasukkan karakteristik lokal (kabupaten/kota) dalam proses perumusan dan penetapan upah, namun realitas upah yang berjalan sangat jauh dari kelayakan yang diharapkan oleh buruh. Upah yang begitu minim sehingga tidak menjamin tenaga kerja untuk mendapatkan kesejahteraan dan kehidupan yang layak maka disinilah harus ada peran ketiga yang menanggung segala biaya yang ditimbulkan jika tenaga kerja mengalami hal demikian. Pihak ketiga yang dimaksud adalah jaminan sosial tenaga kerja yang dahulu disebut JAMSOSTEK kini berganti menjadi BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Berdasarkan uraian di atas, maka dirumuskan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap keselamatan dan kesehatan pekerja rokok di Kota Kudus khususnya perusahaan rokok PT. DJARUM?
2. Apa saja kendala yang dihadapi PT. DJARUM Kudus dalam upaya memberikan perlindungan ketenagakerjaan terhadap pekerjaannya?
3. Apakah peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sudah berjalan secara efektif di PT. DJARUM Kudus?

II. METODE

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris. Metode pendekatan yuridis empiris yaitu suatu cara prosedur yang digunakan untuk memecahkan masalah penelitian dengan meneliti data primer terlebih dahulu yaitu kajian pustaka untuk kemudian dilanjutkan dengan mengadakan penelitian terhadap data sekunder di lapangan. Pendekatan yuridis diartikan sebagai pendekatan terhadap aturan – aturan hukum yang berhubungan dengan pembuatan hukum mengenai perlindungan hukum pekerja rokok terhadap pemenuhan fungsi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Pendekatan empiris dimaksudkan ialah sebagai usaha mendekatimasalah yang diteliti dengan sifat hukum yang nyata atau sesuai dengan kenyataan dalam masyarakat.⁸

Spesifikasi penelitian yang digunakan bersifat deskriptif analitis yaitu pemecahan masalah yang diselidiki dengan menggambarkan keadaan obyek penelitian pada saat sekarang. Berdasarkan fakta-fakta yang tampak atau sebagaimana adanya. Bersifat deskriptif karena penelitian ini mempunyai maksud untuk memberikan gambaran secara rinci, sistematis dan menyeluruh mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan penulisan skripsi ini.⁹ Adapun data-data yang dikumpulkan dalam penelitian ini

⁸Ronny Hanitijo Soemitro, *Metodologi Penelitian*

Hukum, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990), halaman 39

⁹Hadari Nawawi dan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994), halaman 73

adalah data primer yang diperoleh melalui *interview* (wawancara). Wawancara dilakukan dengan bebas terpimpin, yaitu peneliti mempersiapkan daftar pertanyaan terlebih dahulu sebelum wawancara dilakukan, tetapi tidak menutup kemungkinan untuk mengembangkan pertanyaan menjadi lebih luas dari apa yang ada dalam daftar pertanyaan. Beserta data sekunder yang diperoleh dengan cara studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan, menyeleksi dan meneliti peraturan perundang-undangan, buku-buku, teori-teori sarjana, serta sumber bacaan yang berkaitan dengan masalah yang diteliti, termasuk data yang diperoleh dari objek penelitian.

Pengolahan dan analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode analisis normatif kualitatif yaitu proses analisa terhadap data yang terdiri dari kata-kata yang dapat ditafsirkan, yaitu data yang diperoleh di lapangan dalam bentuk tulisan dan segera dianalisa.¹⁰ Dalam metode kualitatif tidak perlu diperhitungkan jumlah data yang dianalisa, melainkan memperhitungkan data dari kemampuannya mewakili keadaan yang nyata dalam kehidupan sehari-hari. Dalam proses analisis, semua data yang diperoleh dibandingkan dengan peraturan perundang-undangan yang ada sehingga nampak adanya permasalahan. Data yang sudah diolah kemudian disajikan. Tujuan penyajian data adalah agar para pengguna mudah dalam membaca data. Penyajian data diarahkan agar data hasil penelitian

terorganisaikan, tersusun dalam pola hubungan sehingga makin mudah dipahami. Penyajian data yang baik merupakan satu langkah penting menuju tercapainya analisis kualitatif yang valid dan handal. Dalam melakukan penyajian data tidak semata-mata mendeskripsikan secara naratif, akan tetapi disertai proses analisis yang terus menerus sampai proses penarikan kesimpulan. Langkah berikutnya dalam proses analisis data kualitatif adalah menarik kesimpulan berdasarkan data-data yang diperoleh.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Rokok PT.DJARUM Kudus

Salah satu masalah mendasar yang dihadapi Indonesia disepanjang perjalanan menjadi bangsa yang merdeka adalah masalah ketenagakerjaan, dimana pemerintah dengan berbagai upaya yang telah dilakukan untuk mengurangi akan tingkat permasalahan bidang ketenagakerjaan tersebut. Upaya yang ditempuh pemerintah dalam persoalan tenaga kerja dari waktu ke waktu ditempuh melalui berbagai pendekatan pembangunan bertumpu pada pertumbuhan ekonomi (*productioncontered development*). Dalam pemahaman sederhana pembangunan diartikan sebagai proses perubahan kearah yang lebih baik, melalui upaya yang dilakukan secara terencana.

Pembangunan dalam sebuah negara sering dikaitkan dengan

¹⁰Dari S. Nasution dan Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Naturalistik*, (Bandung: Tarsito, 1968),halaman 129



pembangunan ekonomi (*economic development*). Pembangunan ekonomi adalah suatu proses kenaikan pendapatan total dan pendapatan perkapita dengan memperhitungkan adanya peningkatan jumlah dan produktifitas sumber daya, termasuk penambahan penduduk, disertai dengan perubahan fundamental dalam struktur ekonomi suatu negara serta pemerataan pendapatan bagi penduduk suatu negara. Namun pada kenyataannya masalah ketenagakerjaan di Indonesia masih banyak yang belum bisa diatasi oleh pemerintah. Mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia keseluruhan relatif masih tergolong rendah. Kualitas tenaga kerja yang rendah ini disebabkan karena tingkat pendidikan penduduk yang rendah pula atau belum memadai dengan jenis pekerjaan yang tersedia. Tidak saja disebabkan banyaknya usia putus sekolah, namun juga disebabkan oleh rendahnya mutu pendidikan sehingga tenaga kerja tidak mampu menyerap atau menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi. Untuk meningkatkannya telah dilakukan melalui berbagai program pendidikan dan latihan yang selaras dengan tuntutan perkembangan pembangunan dan teknologi agar dapat didayagunakan seefektif dan semaksimal mungkin.

Indonesia merupakan negara dengan jumlah penduduk ke empat terbesar didunia, setelah Cina, India, dan Amerika Serikat, sedangkan negara kelima yang memiliki penduduk terbesar adalah Jepang. Indonesia dengan jumlah penduduk 254,9 juta jiwa berdasarkan sensus penduduk tahun 2015 menurut data

Badan Pusat Statistik Indonesia.¹¹ Tentu saja hal ini menyebabkan Indonesia memiliki sumber daya manusia atau tenaga kerja yang melimpah, yang bisa disalurkan untuk mempercepat proses pembangunan Indonesia. Sumber daya manusia yang melimpah dan didukung oleh sumber daya alam yang juga melimpah merupakan modal yang sangat besar bagi bangsa Indonesia untuk mengejar ketertinggalannya dari negara lain yang lebih maju dan makmur. Hal ini bisa terwujud kalau pengelolaan SDM dan SDA tadi terlaksana dengan baik, terjadi perimbangan antara pendidikan/*skill* yang dimiliki oleh tenaga kerja dan ketersediaan lapangan kerja. Masalah akan timbul apabila terdapat kesenjangan antara jumlah tenaga kerja yang besar dengan minimnya ketersediaan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang ada. Dengan kata lain pemerintah tidak dapat sepenuhnya memberikan jaminan perlindungan bagi tenaga kerja di Indonesia. Hal ini akan menyebabkan semakin meningkatnya permasalahan dalam bidang ketenagakerjaan dan memiliki efek-efek negatif yang lain pula, terlebih masih banyak persoalan ketenagakerjaan di Indonesia yang belum bisa teratasi.

Oleh karena itu di Indonesia diatur Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang berlaku mulai tanggal 25 Maret 2003 tersebut merupakan pengganti dari berbagai perundang-undangan

¹¹www.bps.go.id

ketenagakerjaan yang lama yang mengatur mengenai Pelatihan Kerja, Penempatan Tenaga Kerja, Hubungan Kerja, Perlindungan, Pengupahan dan Kesejahteraan, Hubungan Industrial, Pemutusan Hubungan Kerja, dan Pengawasan Ketenagakerjaan. Undang-Undang Ketenagakerjaan mengatur segala sesuatu yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Artinya bahwa peraturan ini dibuat oleh pemerintah untuk mengatur segala sesuatu baik hak dan kewajiban seluruh penduduk yang berprofesi sebagai tenaga kerja baik sebelum seseorang tersebut masuk ke dalam dunia kerja, selama ia menjadi pekerja dan sesudah masa bekerjanya selesai. Berdasarkan pengertian dari Undang-Undang ketenagakerjaan ini, fungsi dari undang-undang tersebut adalah sebagai sarana pembaharuan masyarakat yang menyalurkan arah kegiatan manusia ke arah yang sesuai dengan apa yang dikehendaki oleh pembangunan ketenagakerjaan. Artinya adalah adanya undang-undang ketenagakerjaan ini dapat digunakan sebagai pengaturan hak dan kewajiban para tenaga kerja dalam dunia kerja agar dapat mencapai tujuan pembangunan yang diwujudkan dari seluruh bidang pekerjaan yang dilakukan oleh para tenaga kerja tersebut serta mewujudkan pembangunan nasional negara Indonesia.

Pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata,

baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. 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 peransertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan. Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah serta untuk menjamin perlindungan terhadap tenaga kerja.

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Perlindungan tenaga kerja yang dimaksudkan agar tenaga kerja dapat bekerja lebih produktif, sehat dan sejahtera, sehingga mereka dapat hidup layak bersama keluarganya. Hal ini penting mengingat perubahan struktur ekonomi dan lapangan kerja yang semakin cepat, akan membawa dampak negatif bagi tenaga kerja, di mana perubahan tersebut tidak memihak kepada tenaga kerja.

Para tenaga kerja sering merasa dirugikan ataupun dieksploitasi oleh pemimpin atau para pengusaha yang semena-mena menetapkan kebijakan bagi para karyawan maupun para buruh, minimnya upah dan jaminan akan keselamatan kerja sering menjadi masalah dalam dunia tenaga kerja Indonesia. Perlu adanya peningkatan kondisi lingkungan kerja dimaksudkan untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan sehat, sehingga para pekerja dapat bekerja dengan tenang dan produktif sesuai dengan pasal 27 ayat (2) UUD 1945 apabila tenaga kerja dapat hidup layak, maka motivasi dan produktivitas kerjanya akan meningkat.

Melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut diharapkan bahwa kehidupan pekerja dapat terjamin sesuai dengan kesejahteraan manusia pada umumnya termasuk pekerja rokok di PT. DJARUM, salah satu pabrik rokok yang terletak di Kabupaten Kudus, Jawa Tengah. PT. DJARUM Kudus merupakan perusahaan industri rokok yang cukup besar dan memiliki jumlah tenaga kerja yang tidak sedikit pula. Perusahaan sudah memberikan program jaminan sosial bagi tenaga kerja atau buruh rokok, disini PT. DJARUM menggunakan program jaminan melalui BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Semua program jaminan sosial yang dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan sudah di ikuti oleh PT. Djarum.¹²

¹²Ender Mardian Utama, *Wawancara*, Bagian HRD Industrial Relation PT. DJARUM, (Kudus, 22 Februari 2016)

Perlindungan terhadap tenaga kerja di PT. DJARUM bertujuan untuk menjamin berlangsungnya hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat. Untuk itu sudah sewajarnya perusahaan PT. DJARUM sebagai pengusaha wajib melaksanakan ketentuan sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku. Di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 telah diatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak para pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya. Pandangan dari pekerja PT. DJARUM Kudus terhadap jaminan sosial yang sudah diberikan oleh perusahaan, pekerja mendukung dan mengapresiasi langkah perusahaan dalam pelaksanaan program jaminan sosial dan dimana sebelumnya perusahaan menjalankan pemberian jaminan yang lebih baik dari jaminan kesehatan.¹³ Pemberian jaminan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan pekerja di perusahaan agar kinerjanya berkembang menjadi lebih baik serta pekerja dapat melaksanakan tanggungjawabnya dengan penuh kewajiban pula.

Sesuai dengan Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:¹⁴

¹³Yonatan Oktaviano, *Wawancara*, Bagian Humas Industrial Relation PT. DJARUM, (Kudus, 22 Februari 2016)

¹⁴*Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan*

(1) Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

- a. keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. moral dan kesusilaan; dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

(2) Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.

(3) Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam upaya memberikan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja untuk karyawan, PT. DJARUM menjamin keselamatan kerja berdasarkan peraturan yang ada di Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan menjamin kesehatan karyawan melalui program-program yang dilaksanakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Pada tahun 1963, PT. DJARUM pernah mengalami kebakaran hingga akhirnya Oei Wie Gwan menyerahkan perusahaannya tersebut kepada kedua anaknya. Setelah terjadinya peristiwa kebakaran tersebut, perusahaan sangat memperhatikan keselamatan kerja karyawannya agar tidak terjadi lagi kecelakaan kerja demi untuk menunjang kinerja karyawan terhadap perusahaan. Hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya penghargaan *Zero Accident Acknowledgement* yang diterima perusahaan pada tahun 2002. Perusahaan juga pernah menerima beberapa penghargaan mengenai

audit, salah satunya yaitu penghargaan Bendera Emas yang diperoleh pada tahun 2004.

Oleh karena itu, perusahaan rokok PT. DJARUM tersebut harus memberikan hak perlindungan bagi pekerjaannya sesuai dengan yang tercantum pada Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut dan memperhatikan keselamatan dan kesehatan kerja terhadap seluruh pekerjaannya secara merata. Perlindungan tersebut sangat dibutuhkan oleh para karyawan termasuk para buruh-buruh rokoknya agar tidak ada diskriminasi antara karyawan yang bekerja di kantor dan para buruh rokok. Hal tersebut akan memberikan keamanan bagi buruh saat bekerja karena seringkali buruh seperti kami mendapat perlakuan yang berbeda dengan karyawan yang jauh lebih berpendidikan.¹⁵ Sesuai dengan peraturan-peraturan yang tercantum pada Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut maka perlindungan pekerja di Indonesia wajib di laksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut harus lebih diperhatikan, yaitu mengenai perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan yang dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat umum untuk dilaksanakan atau bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan kegotongroyongan sebagai mana yang tercantum dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar

¹⁵Jumila, *Wawancara*, Buruh Rokok PT. DJARUM cabang Mejobo, (Kudus, 4 Maret 2016)

Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta menghindari diskriminasi antara para pekerja dengan pemberi kerja supaya tidak ada lagi masalah penindasan kaum-kaum pekerja bawahan.

B. Kendala yang Dihadapi PT. DJARUM Kudus dalam Upaya Memberikan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja

Masalah tenaga kerja saat ini terus berkembang semakin tinggi sehingga diperlukan penanganan yang serius. Pada masa perkembangan tersebut, pergeseran nilai dan tata kehidupan akan banyak terjadi. Pergeseran yang dimaksud yaitu tidak jarang kasus pelanggaran peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menghadapi pergeseran nilai dan tata kehidupan para pelaku industri dan perdagangan, adanya pengawasan ketenagakerjaan dituntut untuk mampu mengambil langkah-langkah antisipatif serta mampu menampung segala perkembangan kemajuan yang terjadi. Penyempurnaan terhadap sistem pengawasan ketenagakerjaan harus terus dilakukan agar peraturan perundang-undangan dapat dilaksanakan secara efektif oleh para pelaku industri dan perdagangan, dengan demikian pengawasan ketenagakerjaan sebagai suatu sistem akan terlaksana agar peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat ditegakkan. Penerapan peraturan ketenagakerjaan tersebut juga dimaksudkan untuk menjaga keseimbangan/keserasian hubungan antara hak dan kewajiban bagi pengusaha dan pekerja/buruh sehingga kelangsungan usaha dan ketenagakerjaan dalam rangka

meningkatkan produktivitas tenaga kerja dan kesejahteraan tenaga kerja dapat terjamin.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Berdasarkan ketentuan Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu setiap warga negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintahan. Ketentuan ini dijabarkan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Dalam Pasal 1 Angka 3 dapat dilihat pengertian dari pekerja/buruh yaitu "Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain". Dari pengertian tersebut dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah Pekerja atau Buruh yaitu:¹⁶

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja).
- b. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan salah satu solusi dalam perlindungan buruh maupun majikan tentang hak dan kewajiban masing-masing pihak. Perlindungan buruh diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 67 sampai dengan pasal 101.

¹⁶Agusmidah, *Op.cit*, halaman 6

Dengan demikian, Undang-Undang tersebut sangat berarti dalam mengatur hak dan kewajiban bagi para tenaga kerja maupun para pengusaha di dalam melaksanakan suatu mekanisme proses masa kerja. Hal tersebut harus diterapkan pula pada perusahaan industri rokok PT. DJARUM Kudus. Namun pada kenyataannya negara di Indonesia itu sendiri masih banyak permasalahan-permasalahan bidang ketenagakerjaan yang belum dapat teratasi dengan baik, begitu pula di PT. DJARUM Kudus.

Undang-undang ketenagakerjaan dan undang-undang mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) tentunya sangat membantu suatu perusahaan dalam memberikan jaminan perlindungan bagi pekerjanya. Akan tetapi suatu perusahaan pasti memiliki kendala-kendala atau hambatan-hambatan yang dihadapi dalam pemberian jaminan tersebut, seperti yang dihadapi oleh perusahaan PT. DJARUM Kudus. Permasalahan mengenai pekerja pasti ada, hal yang bersifat kurangnya pemahaman dan penangkapan tentang informasi mengenai pelaksanaan jaminan sosial tersebut membuat perusahaan dapat mengalami kendala dalam melaksanakannya, seperti komunikasi yang kurang antara perusahaan dengan pemerintah serta antara perusahaan dengan pihak penyedia jaminan BPJS kota Kudus. Diharapkan dengan komunikasi yang lebih baik semua dapat teratasi dengan baik pula.¹⁷

Hambatan-hambatan yang dianggap dominan oleh PT. DJARUM Kudus terhadap pelaksanaan jaminan sosial adalah tingkat kesadaran para karyawan yang masih relatif rendah terhadap pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Dalam hal ini pemerintah daerah Kabupaten Kudus beserta Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi harus sama-sama berperan aktif dalam meninjau perusahaan-perusahaan yang memberikan jaminan perlindungan sosial terhadap karyawannya. Sesuai yang telah dijelaskan informan bahwa perusahaan kesulitan dalam menangani kendala-kendalanya tersebut karena kurangnya komunikasi antara pihak perusahaan dengan penyedia layanan yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Hal ini disebabkan tidak dihayatinya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bahwa pekerja BPJS Ketenagakerjaan maupun BPJS Kesehatan yang memberikan perlindungan dasar kepada pekerja adalah koridor pengendaliannya berada di tangan pemerintah pusat, seperti yang dilaksanakan umumnya diberbagai Negara. Kemudian masih banyak pihak yang belum mengetahui tentang arti dan manfaat program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sehingga tidak memberikan dukungan mengenai pelaksanaan program BPJS yang seharusnya merupakan tugas dan tanggungjawab bersama untuk mensukseskannya.

Pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan yang memberikan

¹⁷Yonatan Oktaviano, *Wawancara*, Bagian Humas Industrial Relation PT. DJARUM, (Kudus, 22 Februari 2016)

perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, pada kenyataannya tidak semua karyawan PT. DJARUM Kudus memahami betul apa arti dan manfaat dari program tersebut. Seharusnya perusahaan memberikan sosialisasi secara bertahap kepada seluruh karyawan tanpa terkecuali, baik karyawan yang bekerja kantoran maupun yang hanya buruh pabrik rokok saja. Sosialisasi mengenai program-program jaminan sosial yang diberikan oleh perusahaan diharapkan akan memberikan keuntungan bagi kedua pihak yaitu pemberi jaminan dan penerima jaminan. Hal tersebut akan menimbulkan hubungan yang harmonis antara seluruh karyawan perusahaan. Terlebih lagi jika ada perubahan-perubahan baru dalam peraturan pemerintah mengenai BPJS Ketenagakerjaan atau BPJS Kesehatan maka dengan adanya sosialisasi yang diselenggarakan oleh perusahaan akan memberikan manfaat tersendiri karena pekerjaannya akan memahami betul bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan akan memberikan rasa nyaman pada saat bekerja. Dalam memberikan jaminan kesehatan kerja, perusahaan PT. DJARUM seharusnya dapat mendirikan klinik kesehatan di dalam perusahaan guna mempermudah karyawannya untuk secara rutin mengetahui bagaimana kondisi kesehatannya. Perusahaan seharusnya dapat memanfaatkan adanya program-program BPJS tersebut untuk mendirikan klinik kesehatan di dalam perusahaan yang ditujukan kepada karyawan internal. Namun dengan sistem yang ada, pihak pengelola pekerja PT.

DJARUM Kudus mengkhawatirkan apabila karyawan sering menyalahgunakan izin istirahat atau izin sakit dari dokter sehingga mengganggu tugas-tugas serta tanggungjawab pekerja di perusahaan.

Tentunya permasalahan yang terjadi pada setiap perusahaan menjadi tanggungjawab pemerintah Kabupaten Kudus terutama Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi. Pemerintah harus lebih memperhatikan masalah-masalah apa yang sering dihadapi perusahaan untuk meningkatkan kinerja tenaga kerja di Kabupaten Kudus, terlebih pada perusahaan yang mempunyai kendala-kendala dalam pemberian jaminan sosial kepada pekerjanya. Program-program yang menjadi program jaminan sosial merupakan hal baru maka saat ini perusahaan PT. DJARUM Kudus sedang menyesuaikan pelaksanaannya.¹⁸

C. Keefektifan Pelaksanaan Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di PT. DJARUM Kudus

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial tersebut terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan.¹⁹ Badan

¹⁸Ender Mardian Utama, *Wawancara*, Bagian HRD Industrial Relation PT. DJARUM, (Kudus, 22 Februari 2016)

¹⁹*Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*

Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan, terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Hal tersebut tercantum pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Pada kenyataannya, masih terdapat kelemahan dalam implementasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, khususnya pada kesehatan. Namun apapun kelemahan yang ada dalam pelaksanaan BPJS Kesehatan, semua pihak harus bahu-membahu untuk memperbaikinya. Kemenkes berusaha akan terbuka untuk mengakomodir masukan dari para pemangku kepentingan guna membangun implementasi BPJS Kesehatan yang lebih baik. Selain itu dihimbau kepada pemangku kepentingan (pemberi jaminan) untuk terus mengawal pelaksanaan BPJS. Sebab, secara keorganisasian ada perubahan yang signifikan dari lembaga sebelumnya yaitu PT Askes dan PT Jamsostek sebagai BUMN ke BPJS yang berbadan hukum publik. Dengan perubahan itu maka lembaga yang sebelumnya berorientasi profit menjadi non profit. Namun, bukan berarti BPJS tidak bisa mendapat *surplus*. Hal itu dibolehkan asal keuntungan yang diperoleh dikembalikan lagi kepada peserta untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Dalam hal ini, PT. DJARUM Kudus tidak memiliki ukuran pasti dalam keberhasilan pelaksanaan jaminan sosial. Selama aturan dan pelaksanaannya dimengerti oleh

semua pihak, tidak ada *complain* berarti dan semangat juga produktifitas karyawan meningkat maka bisa dikatakan bahwa program tersebut berjalan dengan baik. Akan tetapi dalam pelaksanaannya tidak semua karyawan memahami betul tentang bagaimana mereka bisa mendapatkan jaminan sosial tersebut, apakah ada syarat tertentu atau tidak dan kurangnya sosialisasi mengenai BPJS terhadap kami kaum buruh yang secara akademik tidak memiliki pendidikan yang tinggi.²⁰ Maka diharapkan pihak perusahaan yang mempunyai wewenang untuk memberikan jaminan sosial dapat secara rutin memberikan informasi-informasi baru tentang perlindungan jaminan sosial yang disediakan oleh pemerintah supaya secara bertahap pekerja memahami mengenai jaminan sosial tersebut dan hal ini diinformasikan secara terus menerus melalui bagian-bagian dan serikat pekerja yang ada.

Apabila terjadi suatu kecelakaan kerja maka sesuai dengan informasi yang disampaikan kepada perusahaan, secara langsung pimpinan bagian atau pihak bagian akan melakukan prosedur-prosedur yang ada untuk penanganan peristiwa tersebut. Dalam hal kecelakaan lalu lintas pasti terjadi karena hal tersebut diluar pantauan perusahaan, tetapi hak – hak pekerja terpenuhi selama sesuai dengan syarat dan ketentuan yang di berlakukan.²¹ Hanya saja program-program yang menjadi program jaminan sosial dan hal tersebut tergolong baru maka saat ini

²⁰Jumila, *Wawancara*, Buruh Rokok PT. DJARUM cabang Mejobo, (Kudus, 4 Maret 2016)

²¹Endar Mardian Utama, *Wawancara*, Bagian HRD Industrial Relation PT. DJARUM, (Kudus, 22 Februari 2016)

perusahaan sedang menyesuaikan pelaksanaannya.

Efektivitas penerapan jaminan sosial melalui BPJS dengan pelayanan kesehatan dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain kualitas, penilaian oleh pihak luar, kesiagaan, motivasi, keluwesan adaptasi dan penerimaan tujuan organisasi. Dari temuan di lapangan diketahui bahwa di antara responden (karyawan PT DJARUM Kudus) sebagian besar belum memahami dengan baik prosedur pendaftaran dan manfaat dari kartu BPJS kesehatan. Pekerja-pekerja seperti halnya buruh rokok yang rata-rata mempunyai pendidikan rendah tidak begitu memahami manfaat dari BPJS Kesehatan tersebut. Di antaranya para pekerja/buruh berpendapat bahwa mereka juga harus membayar iuran per bulan seperti peserta kategori non PBI (Penerima Bantuan Iuran). Informasi yang mereka peroleh belum terakomodasi dengan baik karena tidak adanya sosialisasi yang dilakukan oleh perusahaan sehingga mereka tidak mau memanfaatkan layanan fasilitas kesehatan yang diberikan pemerintah meskipun mereka dalam keadaan sakit.²² Hal tersebut dituturkan oleh responden Jumila dalam pelaksanaan riset lapangan yang telah dilaksanakan. Kemudian ditambah lagi bahwa pengguna kartu BPJS Kesehatan kategori PBI tidak mau mengurus pemanfaatan kartu BPJS Kesehatan ini karena memiliki pengalaman yang kurang baik dengan produk jaminan kesehatan terdahulu seperti Jamkesmas ataupun Jamkesda. Menurut penuturan salah

satu responden, mereka tidak mau mengurus kartu BPJS karena berasumsi pengurusannya akan berbelit-belit mulai dari Puskesmas hingga Rumah Sakit (RS) sehingga mereka memilih untuk berobat kepada pengobatan alternatif dibandingkan ke fasilitas kesehatan yang sudah disediakan oleh perusahaan.²³ Dari penilaian pihak luar, bahwa masyarakat kurang mampu dan atau miskin di Kota Kudus belum mendapatkan sosialisasi yang komprehensif mengenai penggunaan kartu BPJS Kesehatan. Mereka akan mendapat informasi ketika berkunjung atau mendaftarkan diri ke BPJS Kota Kudus tetapi sebelumnya informasi yang diketahui mengenai BPJS Kesehatan sangat terbatas dan itupun hanya pembicaraan dari mulut ke mulut yang belum dijamin akurasi informasinya. Namun demikian ketika mereka sudah mendatangi BPJS Kota Kudus, responden tidak memungkiri bahwa mereka mendapatkan informasi yang memuaskan dari BPJS bahkan dilayani dengan baik dan sopan. Dari pihak BPJS sejak 1 Januari 2014, peserta BPJS di Kota Kudus meningkat dari waktu ke waktu baik yang berasal dari kategori PBI maupun non PBI. Selanjutnya pelayanan yang diberikan oleh penyedia fasilitas kesehatan harus bersifat responsive, yaitu pelayanan yang tidak berbelit-belit sesuai dengan prosedur dan dengan akurasi waktu yang tepat dan cepat.

Pada umumnya, negara berkembang membangun program

²²Jumila, *Wawancara*, Buruh Rokok PT. DJARUM cabang Mejubo, (Kudus, 4 Maret 2016)

²³Endar Mardian Utama, *Wawancara*, Bagian HRD Industrial Relation PT. DJARUM, (Kudus, 22 Februari 2016)

jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.²⁴ Program jaminan sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi pekerja. Tujuannya untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko – risiko sosial ekonomi. Program ini merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi pekerja dan keluarganya dari terjadinya risiko – risiko sosial dengan pembiayaan terjangkau oleh pengusaha dan pekerja. Dengan demikian pelaksanaan program jaminan BPJS relatif berjalan dengan baik namun perlu adanya sosialisasi mengenai BPJS yang harus dilaksanakan perusahaan secara berkala yang ditujukan kepada seluruh pekerjanya.

Pemerintah daerah Kabupaten Kudus beserta Dinas Tenaga kerja dan Transmigrasi tentunya mempunyai tanggungjawab melakukan pengawasan terhadap setiap perusahaan yang menjamin perlindungan para pekerja/buruhnya sehingga tujuan dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 itu terlaksana dengan baik dan dipahami oleh seluruh karyawan atau pekerjanya, termasuk seluruh karyawan PT. DJARUM Kudus. Saat ini seluruh pekerja industri rokok di Kudus, Jawa Tengah, ditargetkan menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan.

IV. KESIMPULAN

1. Implementasi Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terhadap Keselamatan dan Kesehatan Pekerja Rokok PT. DJARUM Kudus, adalah: Mutu dan kemampuan tenaga kerja Indonesia keseluruhan relatif masih tergolong rendah. Diperlukan adanya perlindungan bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia untuk menjamin hak dan kewajibannya baik sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Kualitas tenaga kerja yang rendah dapat menurunkan tingkat kinerja suatu perusahaan apabila pihak perusahaan yang disebut sebagai pemberi jaminan tidak dapat melindungi seluruh hak dan kewajiban tenaga kerjanya. Hal tersebut dapat terjadi pula pada perusahaan industri rokok di Kabupaten Kudus yang sudah lama berdiri yaitu PT. DJARUM. Oleh karena itu dengan adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diharapkan seluruh permasalahan bidang ketenagakerjaan dapat diatasi oleh pihak pemberi jaminan perlindungan pekerja (PT. DJARUM Kudus) dengan mematuhi seluruh peraturan-peraturan yang tercantum dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan tersebut.
2. Kendala yang Dihadapi PT. DJARUM Kudus dalam Upaya Memberikan Perlindungan terhadap Tenaga Kerja, adalah: Adanya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011

²⁴Agusmidah, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010), halaman 127

tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sangat membantu suatu perusahaan dalam memberikan jaminan perlindungan bagi pekerjanya. Suatu perusahaan pasti memiliki kendala atau hambatan yang dihadapi dalam pemberian jaminan tersebut, seperti yang dihadapi oleh perusahaan PT. DJARUM Kudus. Kendala tersebut terjadi karena kurangnya komunikasi dengan pemerintah dan pihak penyedia jaminan sosial serta minimnya informasi karena hal tersebut masih tergolong baru dalam perusahaan PT. DJARUM Kudus.

- Keefektifan Pelaksanaan Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di PT. DJARUM Kudus, adalah: Melalui adanya jaminan sosial yang dilaksanakan pemerintah, para pihak terkait seperti pengusaha dan pekerja sangat diuntungkan. Dengan program yang dilaksanakan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) akan memberikan perlindungan bagi setiap warga negara Indonesia termasuk para karyawan serta buruh PT. DJARUM Kudus. Efektivitas penerapan jaminan sosial melalui BPJS dengan pelayanan kesehatan dapat dilihat dari beberapa indikator, antara lain kualitas, penilaian oleh pihak luar, kesiagaan, motivasi, keluwesan adaptasi dan penerimaan tujuan organisasi. Namun pada kenyataannya tidak semua pekerja memahami betul apa saja program jaminan sosial yang diberikan perusahaan terhadap mereka.

V. DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Medan: USU Press, 2010).
- _____, *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Bogor: Ghalia Indonesia, 2010).
- Anonymous, *Panduan Perundang-Undangan Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Better Work Indonesia, 2012).
- Asikin, Zaenal, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993).
- Asyhadie, Zaeni, *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2007).
- Dwiyanto, Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006).
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2003).
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, (Jakarta: PR Raja Grafindo Persada, 2003).
- Nasution, Dari S. dan Soerjono Soekanto, *Metode Penelitian Naturalistik*, (Bandung: Tarsito, 1968).
- Muhammad, Abdulkadir, *Hukum dan Penelitian Hukum, Cet. I*, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004).
- Nawawi, Hadaridan Mimi Martini, *Penelitian Terapan*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1994).



- Nazir, Moh., *Metode Penelitian*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1985).
- Pitoyo, Whimbo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, (Jakarta: Kencana Premedia Group, 2008).
- Rajagukguk, H.P., *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan*, edisi I, (Jakarta: Yayasan Obor Indonesia, 2002).
- Sastrohadwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003).
- Soedjono, Wiwoho, *Hukum Perjanjian Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1991).
- Soemitro, Ronny Hanitijo, *Metodologi Penelitian Hukum dan Jurimetri*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990).
- Soepomo, Iman, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1993).
- Sunggono, Bambang, *Metode Penelitian Hukum*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003).
- Tim Pustaka Yustisia, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Kesehatan dari BPJS*, (Jakarta: Visimedia, 2014).
- _____, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Kesehatan dari BPJS*, (Jakarta: Visimedia, 2014).
- Waluyo, Bambang, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2002).
- Wijayanti, Asri, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2015)

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan

Internet

- www.bpjsketenagakerjaan.go.id [12 Januari 2016]
- www.bpjskesehatan.go.id [12 Januari 2016]
- www.bps.go.id [22 Februari 2016]