

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP JAMINAN KESEHATAN
SEBAGAI PERWUJUDAN PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA
(STUDI DI PT. SUKSES MITRA SEJAHTERA KABUPATEN KEDIRI)**

Bimo Bimantoro

Universitas Islam Malang

Jalan Mayjen Haryono No.193, Dinoyo, Kec. Lowokwaru, Kota Malang, Jawa Timur 65144
085236151599

Email : bimobimantarjr@gmail.com

ABSTRACT

Health is everyone's right. This includes workers who are the main driving force in the industrial sector of a company. The company will continue to produce goods, services or other things with workers who are also protected by a health insurance provided by the company. What is the company's responsibility for health insurance in accordance with Indonesian positive law? and How is the implementation of corporate responsibility for health insurance for workers at PT. Prosperous Partner Success? This research is an empirical juridical. Analysis technique with descriptive qualitative. The results of this study indicate that, in providing corporate responsibility PT. Sukses Mitra Sejahtera is in accordance with the applicable law in terms of health insurance. Even though in some aspects this company has not complied with the applicable rules, this company applies its own company rules on the basis of responsibility.

Keywords: *Corporate Responsibility, Health Insurance*

ABSTRAK

Kesehatan merupakan hak setiap orang. Termasuk juga sebagai para pekerja yang menjadi motor utama dalam bidang perindustri sebuah perusahaan. Perusahaan akan berjalan menghasilkan, barang, jasa atau hal yang lain dengan adanya pekerja yang juga dilindungi oleh sebuah jaminan kesehatan yang diberikan oleh perusahaan. Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap jaminan kesehatan sesuai dengan hukum positif Indonesia? dan Bagaimana penerapan tanggung jawab perusahaan terhadap jaminan kesehatan bagi pekerja di PT. Sukses Mitra Sejahtera? Penelitian ini merupakan yuridis empiris. Teknik analisa dengan deskriptif kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, dalam memberikan tanggung jawabnya perusahaan PT. Sukses Mitra Sejahtera sudah sesuai dengan Undang-Undang yang berlaku dalam hal Jaminan Kesehatan. Meskipun dalam beberapa aspek perusahaan ini belum memenuhi dari aturan yang berlaku, tetapi perusahaan ini menerapkan aturan perusahaannya sendiri dengan dasar tanggung jawab.

Kata Kunci : Tanggung jawab Perusahaan, Jaminan Kesehatan

PENDAHULUAN

Kesehatan merupakan hak setiap orang, diseluruh dunia kesehatan adalah hak dasar yang harus terpenuhi, baik itu anak –anak, orang dewasa, dan juga sampai hari tua. Dengan kesehatan tersebut semua hal bisa dikerjakan yang sebagaimana mestinya manusia harus memenuhi setiap kebutuhannya yang saat ini dapat dikatakan terus mengalami peningkatan, mulai mencari uang, makan, maupun kebutuhan yang lainnya. Termasuk juga sebagai para pekerja yang menjadi motor utama dalam bidang perindustrian juga memiliki hak kesehatan tersebut. yang mana jika mengharapkan perekonomian akan berjalan dengan baik dari sektor industri sendiri pekerja harus mendapat haknya yaitu hak keselamatan, upah dan khususnya hak dalam jaminan kesehatan tersebut dengan sebagaimana mestinya.

Di Indonesia sendiri, perlindungan terhadap para pekerja tersebut telah diatur dalam Perundang-Undangan tentang ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 lebih tepatnya terdapat pada pasal 86 ayat 1 yang mana disebutkan pada UU tersebut sebagai berikut:

Setiap pekerja mempunyai/memiliki hak perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama¹

Tidak hanya itu, di beberapa pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang lain juga mengatur hal serupa untuk perlindungan tenaga. Indonesia ini sangat melindungi dan mengutamakan perlindungan para pekerja. Berbicara dengan hak kesehatan pekerja. Bentuk dari sebuah perlindungan kesehatan dari pekerja tersebut yaitu berupa jaminan kesehatan. Sebuah perusahaan diharuskan memberikan

Seperti halnya contoh kasus yang terjadi yang ada di Tandan Sawita Papua Kala Iuran untuk BPJS tidak terbayarkan oleh perusahaan pada bulan Oktober tahun 2016 silam. Abdul Fatah Mas'ud merupakan karyawan dari perusahaan tersebut yang semestinya tak perlu khawatir biaya pengobatan dia dan keluarga karena sudah punya kartu BPJS, Perusahaan telah mendaftarkan Abdul pada dua jaminan sosial milik pemerintah, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Iuran BPJS diambil dari tunjangan perusahaan dan potongan gaji Abdul tiap

¹ Pasal 86 Ayat 1 Nomor 13 Tahun 2003 Undang-Undang Ketenagakerjaan

bulan. Ketenangan Abdul Fatah buyar, kala bersama istrinya, Hasnawati, sedang menunggu kelahiran anak kedua mereka di Rumah Sakit Dian Harapan Jayapura, pada Oktober 2016.

Dokter menyatakan kelahiran harus melalui proses operasi. Sembari tim medis memeriksa kesehatan Hasnawati, Abdul pun diminta mengecek kartu BPJS Kesehatan. Begitu sesaat dia konfirmasi ke pihak BPJS, ternyata BPJS tersebut tidak terbayar dan di blokir. Kekalutan bertambah kala rumah sakit itu tak bisa lakukan operasi persalinan. Dokter anak di Rumah Sakit Angkatan Laut Jayapura, sedang cuti. Abdul pun menelpon lagi manajemen perusahaan. Pimpinan di kantor mengatakan tidak ada uang kalau Hasnawati harus masuk operasi di tempat lain sebagai pasien umum. Abdul kesal. Marah. Dia pikir, biaya persalinan tak masalah lagi walau harus operasi karena bisa tertutup lewat BPJS. Ternyata dia harus telan pil pahit, BPJS kena blokir karena perusahaan menunggak bayar. Dia harus bolak-balik dari kantor kebun di Arso Timur Keerom ke Rumah Sakit Abepura lalu ke ke kantor perwakilan perusahaan, tiap ada berkas yang dianggap kurang oleh manajemen.²

Dengan adanya kasus tersebut, untuk memenuhi dasar kebutuhan mereka berupa jaminan kesehatan yang merupakan sebuah apresiasi bagi para pekerja atas hasil kerja keras baik berupa tenaga maupun pikiran untuk membantu berjalannya perekonomian dalam bidang industri, pemerintah Indonesia telah mengundang-undangan dengan Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Pada Undang-Undang tersebut berbunyi “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; untuk negara itu perlu memberikan jaminan sosial yang menyeluruh, dengan mengembangkan Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia”. Selanjutnya pemerintah mendirikan Badan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan per 1 Januari 2014 sebagai bentuk transformasi dari PT. Jamsostek (Persero). Terbentuknya BJPS Ketenagakerjaan itu didasarkan pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Terhitung sejak 1 Juli 2015, BJPS Ketenagakerjaan beroperasi penuh untuk

² Asrida Elizabeth, Nasib Buruh Tandan Sawita Papua Kala Iuran BPJS Tak Dibayar, BETAHITA, 14 Juli 2017, 19.11, diakses 25 Desember 2022, <https://betahita.id/news/detail/6342/nasib-buruh-tandan-sawita-papua-kala-iuran-bpjs-tak-terbayar-.html.html>

menyelenggarakan Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan dalam bentuk Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKm).³

Menurut Peraturan Presiden sendiri yaitu Nomor 19 Tahun 2016 tentang perubahan kedua atas Peraturan Presiden No.12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan dalam pasal 1 ayat 14 menjelaskan bahwa pengertian dari fasilitas kesehatan ialah pelayanan kesehatan yang digunakan untuk menyelenggarakan upaya pelayanan kesehatanperorangan, baik promotif, preventif, kuratif maupun rehabilitatif yang dilakukan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah, dan/atau Masyarakat.⁴

Fasilitas kesehatan haruslah menjamin kesehatan dari pesertanya sendiri. Menurut peraturan presiden tersebut, setidaknya ada dua kategori yang masuk kepada peserta JKN Kesehatan yaitu, PBI dan bukan PBI kesehatan. Peserta PBI kesehatan adalah orang yang tergolong fakir miskin dan tidak mampu. Sedangkan peserta bukanPBI kesehatan merupakan peserta yang bukan tergolong fakir miskin dan orang yang tidak mampu, diantaranya ialah pekerja penerima upah dan keluarganya, pekerja bukan penerima upah dan keluarganya, serta bukan pekerja dan anggota keluarganya. Adapun pekerja penerima upah yang dimaksud ialah pegawai negeri sipil (PNS), anggota TNI, anggota Polri, pejabat negara, pegawai pemerintah non pegawai negeri, pegawai swasta, dan pekerja yang tak termasuk jenis-jenis pekerjaan diatas namun menerima upah. Sedangkan pekerja bukan penerima upah yang dimaksud ialah pekerja diluar interaksi kerja atau pekerja mandiri ataupun pekerjaan lainnya yang bukan penerima upah.⁵

PT. Sukses Mitra Sejahtera adalah sebuah perusahaan yang berdiri Dusun Cangak, Desa Krandang, RT 005/ RW 007, Kecamatan Kras, Kabupaten Kediri. Perusahaan ini sendiri bergerak dibidang manufacture industry plywood, yaitu secara gampangnya perusahaan ini memproduksi hasil dari kayu, yang dibuat menjadi kayu lapis. Yang biasa orang-orang sebut yaitu triplek. Dengan hadirnya perusahaan tersebut, warga sekitar khususnya warga desa Krandang sangat terbantu akan perekonomian mereka. Dengan melihat kasus yang telah terjadi penulis tertarik untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut apakah sudah memberikan perlindungan hukum yaitu berupa jaminan kesehatan untuk para pekerjanya dan bagaimana

³ BPJS Ketenagakerjaan, *Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan*, Vol.2 No 1, November 2017, Hlm. 4

⁴ Arip suprianto, Dyah Mutiarin, *Evaluasi Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Nasional*, Journal Of Governance and Public Policy, Vol.4 No 1, Febuari, 2017,Hlm 93

⁵ *Ibid.*

prosedur mereka dalam menerapkan jaminan kesehatan untuk para pekerjanya yang sesuai dengan Undang – Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan.

RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana tanggung jawab perusahaan terhadap jaminan Kesehatan sesuai dengan ketentuan hukum positif Indonesia?
2. Bagaimana penerapan jaminan kesehatan terhadap para pekerja di perusahaan PT. Sukses Mitra Sejahtera?

METODE PENELITIAN

Pada penulisan karya ilmiah ini menggunakan jenis penelitian yuridis empiris, yaitu merupakan suatu penelitian secara sosiologis dan juga dikatakan penelitian lapangan, karena penelitian ini secara langsung maka juga melakukan pengamatan melalui hukum yang sedang berlaku di masyarakat.⁶ Jenis data dan juga sumber data yang digunakan pada penelitian ini yaitu Data primer sumber data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber utama. Sumber yang didapat untuk data pada penelitian empiris ini merupakan sumber data yang didapat pada penelitian saat dilapangan dan juga Data sekunder yaitu data yang merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan sengaja dikumpulkan oleh peneliti yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian. Data sekunder sendiri didapat dari kepustakaan, buku, dan bahan-bahan hukum lain.⁷

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian hukum empiris ini ada tiga cara teknik pengumpulan data yang bisa digunakan, dari semua itu diantaranya ada wawancara, kuisioner dan observasi. Dari semua teknik itu sendiri mempunyai kelebihan dan kekurangan masing-masing. Yaitu Wawancara. Wawancara adalah pengumpulan data primer yang bersumber langsung dari responden penelitian di lapangan.⁸ Wawancara sendiri dilakukan kepada informan yang memiliki keterkaitan terhadap pembahasan yang ingin diteliti oleh peneliti. Dan juga Observasi. Observasi adalah pengumpulan data yang langsung berkunjung ke lokasi yang ingin diteliti dan menemukan bukti-bukti yang valid terhadap obyek yang diteliti.

PEMBAHASAN

⁶ Suratman, Philips, Metode Penelitian Hukum, Bandung, Alfabeta, 2015, Hlm 53

⁷ *Ibid.* Hlm 94

⁸ *Ibid.* Hlm. 95

A. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Jaminan Kesehatan Sesuai Dengan Hukum Positif Indonesia

1. Hukum Jaminan Yang Berlaku

Hukum positif disebut juga *ius constitutum* yang berarti kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis yang pada saat ini sedang berlaku dan mengikat secara umum atau khusus dan ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan dalam Negara Indonesia.⁹

Selanjutnya secara terperinci dijelaskan oleh situs resmi Mahkamah agung Republik Indonesia. Hukum positif adalah kumpulan asas dan kaidah hukum tertulis yang ada pada saat ini sedang berlaku dan mengikat secara umum atau khusus dan ditegakkan oleh atau melalui pemerintah atau pengadilan dalam Negara Indonesia. Hukum positif dapat diklasifikasi kedalam berbagai macam pengelompokan, yaitu antara lain dilihat dari sumbernya, bentuknya, isi materinya dan lain sebagainya.¹⁰

Dalam memberi perlindungan terhadap para pekerja, sebuah perusahaan haruslah bertanggung jawab atas hal tersebut. tanggung jawab itu merupakan sebuah kewajiban dari perusahaan yang selain timbul dari pihak perusahaan sendiri, sebuah tanggung jawab tersebut juga diatur oleh pemerintah agar sebuah perusahaan tidak akan lalai akan tersebut juga akan timbul sanksi dari peraturan tersebut jika ada yang melanggar atau lalai tidak menerapkan tanggung jawab untuk para pekerja tersebut. Tanggung jawab perusahaan tidak diatur hanya dalam satu undang-undang tetapi banyak tersebar dalam peraturan perundang undangan yang mengatur tentang tanggung jawab perusahaan terhadap jaminan kesehatan. Antara lain :

1. UU tentang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003

Undang-undang tentang tanggung jawab perusahaan diatur jelas dalam peraturan ini, undang-undang ini merupakan pijakan atau dasar untuk penerapan tanggung jawab dari sebuah perusahaan. Jelas sekali bahwa peraturan ini mengatur bahwa para pekerja/ buruh mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas kesehatan dan

⁹ I. Gede Pantja Astawa, *Dinamika Hukum dan ilmu Perundang-Undangan di Indonesia*. (Bandung: PT. Alumni, 2008), Hlm. 56

¹⁰ <http://perpustakaan.mahkamah.agung.go.id/>, diakses pada tanggal 20 Desember 2022, pukul 15.27 wib.

keselamatan bekerja. Namun hanya saja dalam pasal ini tidak menyebutkan khusus sebuah jaminan kesehatan dan hanya sebuah perlindungan Peraturan ini disebutkan di pasal 86 ayat (1) yang berbunyi :

“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.”
- dan ayat (2) yang berbunyi :

“melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.”

Pada pasal 87 ayat (1) juga menyebutkan tentang jaminan kesehatan tetapi dalam pasal ini hanya berisi dengan kewajiban perusahaan untuk menerapkan sistem keselamatan dan kesehatan kerja, yang berbunyi :

“Setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan.”

Dan juga dalam pasal 99 ayat (1) ini juga menyebutkan jaminan sosial tetapi hanya saja, pasal ini mewajibkan jika keluarga dari pekerja/ buruh juga mendapat jaminan sosial, yang berbunyi :

“Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”

2. Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Pada undang-undang ini merupakan tanggung jawab pemerintah terhadap rakyatnya untuk memberikan sebuah jaminan termasuk juga terhadap para pekerja. Setiap peserta jaminan kesehatan adalah orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah. Pada peraturan ini yang menjelaskan tentang kewajiban sebuah perusahaan untuk memberikan sebuah jaminan kepada pekerjanya. Pemberian jaminan ini merupakan tanggung jawab pemerintah dan juga kewajiban sebuah perusahaan untuk memberikan jaminan kepada pekerjanya yang tertuang pada pasal 13 yang berbunyi:

“(1) Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

(2) Pentahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Presiden.”

Di peraturan ini pemerintah juga menegaskan tentang pentingnya manfaat dari sebuah jaminan Kesehatan bagi masyarakat. Peraturan tersebut menjelaskan bagaimana sebuah jaminan Kesehatan memberikan pelayanan Kesehatan. Dengan kata pada system jaminan Kesehatan bagi para pemberi kerja berkewajiban memberikan pelayanan tersebut sesuai dengan yang tertuang pada pasal 22 ayat (1) dengan bunyi sebagai berikut:

“Manfaat jaminan kesehatan bersifat pelayanan perseorangan berupa pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, termasuk obat dan bahan medis habis pakai yang diperlukan.”

Pada peraturan tersebut dapat berlaku jika para pemberi kerja yang dimaksud termasuk milik pemerintah ataupun swasta yang menjalin Kerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

3. Undang-Undang 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Di undang undang ini disebutkan bahwa pemberi kerja wajib untuk mendaftarkan para karyawannya untuk mendapat hak jaminan kesehatan nasional berupa BPJS Kesehatan dan serta BPJS Ketenagakerjaan. Lebih tepatnya tertuang pada pasal 15 yang berbunyi:

1. “ Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.
2. Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.
3. Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.”

Pada pasal jelas sekali bahwa pemberi kerja atau yang dimaksud dalam permasalahan ini adalah sebuah perusahaan sangat diwajibkan untuk memberikannya dengan jaminan kesehatan. Bahkan dalam undang-undang ini jika tidak dilaksanakan pada pasal 17 ayat (1) dan (2) juga mengatur tentang pemberian sanksi atau denda. Pengertian sanksi

adalah tanggungan (tindakan, hukuman) untuk memaksa orang menepati perjanjian atau menaati ketentuan undang-undang (anggaran dasar, perkumpulan)¹¹. yang berbunyi:

- 1) “Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif.
- 2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. denda; dan/atau
 - c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.”

4. Peraturan Presiden Nomor 82 tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan

Pada peraturan presiden ini juga ada aturan yang mengatur akan sebuah perusahaan atau pemberi kerja berkewajiban untuk mendaftarkan dirinya untuk jaminan Kesehatan ini, dan juga termasuk untuk pekerja juga, perusahaan harus mendaftarkan pekerjanya untuk mendapat jaminan Kesehatan tersebut. Aturan tersebut terdapat pada pasal 13 ayat (1) yang berbunyi:

“pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta jaminan Kesehatan kepada BPJS Kesehatan dengan membayar iuran”

5. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua

Pada peraturan sedikit berbeda dengan apa yang dibicarakan dengan yang sebelum. Pada pembahasa ini merupakan sebuah jaminan Kesehatan, tetapi dalam aturan ini membahas diluar dari jaminan Kesehatan, tetapi peraturan juga mengatur akan penting jaminan diluar Kesehatan, yang dimaksud diluar dari jaminan Kesehatan itu adalah jaminan kecelekaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian. Sebuah perusahaan tidak hanya berfokus terhadap satu masalah saja, tetapi dalam peraturan juga berfokus terkait dengan resiko yang terjadi diluar Kesehatan. Lebih lanjut lagi pada peraturan ini juga

¹¹ Ayu, Isdiyana K. "Analisis Yuridis Pemberian Sanksi dalam Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan oleh Perseroan Terbatas yang Bergerak di Bidang Sumber Daya Alam." *Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, 31 May. 2013. Hlm. 15

menjelaskan tentang tata cara pendaftaran pekerja untuk jaminan Kesehatan tersebut. Tepatnya pada pasal 3 ayat (1) yang berbunyi:

“setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerja sebagai peserta dalam program JKK, program JKM, dan program JHT pada BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan dengan mengisi formulir sebagai berikut:

- a. Pendaftaran pemberi kerja;
- b. Pendaftaran pekerja; dan
- c. Rincian iuran pekerja.”

6. Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja

Pada peraturan pemerintah ini terdapat kewajiban bagi perusahaan untuk menyelenggarakan kesehatan kerja yang juga bertanggung jawab dengan secara terpadu, menyeluruh dan berkesinambungan. Yang dimana diatur dalam pasal 2 ayat (1) :

“pemerintah pusat, pemerintah daerah, dan masyarakat bertanggung jawab dalam penyelenggara kesehatan kerja secara terpadu, menyeluruh, dan berkesinambungan.”

Tetapi dalam peraturan pemerintah ini terdapat hal yang mengatur tentang tanggung jawab perusahaan terhadap kesehatan yang diluar dari jaminan kesehatan. Peraturan tersebut diatur dalam pasal 6 ayat (1), yang lebih menekankan pada standart pada perusahaan untuk penanganan, yang berbunyi :

“Standar Kesehatan Kerja dalam upaya penanganan penyakit meliputi:

- a. pertolongan pertama pada cedera dan sakit yang terjadi di Tempat Kerja;
- b. diagnosis dan tata laksana penyakit; dan
- c. penanganan kasus kegawatdaruratan medik danf atau rujukan.”

7. Peraturan daerah

Disamping dari banyaknya peraturan perundang-undangan yang sudah disebutkan sebelumnya, ada juga peraturan daerah yang mengatur akan pentingnya dari sebuah jaminan dari perusahaan yang diberikan terhadap para pekerja. Kewajiban tersebut terdapat pada pergub atau Peraturan Gubernur Nomor 36 tahun 2021 tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Melalui Badan Penyelenggara Jaminan

Sosial Ketenagakerjaan Di Provinsi Jawa Timur pada pasal 5 ayat (1) dan ayat (2) huruf a, yang berbunyi:

”1. Setiap tenaga kerja wajib mengikuti kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan.

2. Tenaga Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi: a. Tenaga Kerja penerima upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara.”

Meskipun dalam peraturan ini tidak mengatur akan adanya jaminan Kesehatan tetapi dalam factor tertentu sebuah perusahaan harus tetap memperhatikan factor tersebut yang merupakan sebuah tanggung jawab untuk pemberi kerja atau yang dalam permasalahan ini adalah sebuah perusahaan.

Tidak terdapat hanya di Peraturan Gubernur saja, sebuah jaminan yang serupa terdapat juga di peraturan daerah kabupaten kediri yang di atur dalam nomor 16 tahun 2022 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Kediri. Meskipun tidak menyebut sama sekali akan jaminan Kesehatan namun sebuah perusahaan juga wajib untuk memberikan sebuah jaminan yang lain, dan hal tersebut juga termasuk dalam tanggung jawab sebuah perusahaan yang diluar dari jaminan Kesehatan.

Berdasarkan dengan apa yang sudah tertuang pada undang-undang tersebut, sangat banyak

B. Penerapan Jaminan Kesehatan Oleh Perusahaan Terhadap Pekerja

1. Tanggung Jawab Yang Diterapkan

Menurut Bapak teguh witanto selaku dari direktur perekrutan, pelatihan dan personalia, beliau mengatakan perusahaan memberikan fasilitas yang dibutuhkan oleh para pekerja yang mana dalam pekerjaan di industri ini sangatlah rawan dan besar juga resiko yang diterima oleh para pekerja. Dalam menanggulangi masalah kesehatan perusahaan tersebut perusahaan memberikan tingkat jam kerja pada para pekerjanya. Pekerja dibagi menjadi 3 shif, yaitu shif pagi, shif sore, dan yang terakhir shif malam yang masing-masing durasi bekerjanya selama kurang lebih ada 8 jam, dalam bekerja sendiri kelelahan merupakan penyebab utama terjadi masalah dalam kesehatan maka dari itu pihak sangat teliti dalam mengatur jadwal kerja tersebut juga halnya dalam istirahat yang diberikan dalam 4 jam bekerja diberikan 1 jam untuk istirahat yang bisa untuk memulihkan tenaga dalam tubuh para pekerja, sehingga rawan dari sakit yang

dikarenakan kelelahan bisa terhindari meskipun tidak menutup kemungkinan juga para pekerja bisa jatuh sakit juga. Selain itu, tanggung jawab dari pihak perusahaan yang lain adalah perusahaan memiliki yang namanya K3 (keselamatan dan kesehatan kerja) adalah semua kondisi dan faktor yang dapat berdampak pada keselamatan kerja dan kesehatan kerja bagi tenaga kerja maupun orang lain (kontraktor, pemasok, pengunjung dan tamu) di tempat kerja. Pihak K3 itu sendiri diperintahkan oleh perusahaan untuk selalu dan setiap hari mengecek dan meng-cover setiap pekerja hingga mesin untuk pengolahan. Para pekerja sendiri di setiap pagi hari.

Tetapi secara tidak langsung meskipun juga itu merupakan karyawan dari pihak perusahaan tersebut perusahaan tidak menanggung sepenuhnya, melainkan BPJS juga ikut menanggung dari hal tersebut yang merupakan selaku naungan pertama karena nantinya pada saat ada hal yang tidak di inginkan misal kecelakaan kerja atau jatuh sakit ada sebuah klaim disana dari BPJS dan yang kedua merupakan pihak dari perusahaan. Yang mana pada awalnya terikat kontrak dalam perusahaan tersebut karyawan sudah langsung didaftarkan ke BPJS kesehatan dan BPJS Ketegakerjaan.

a. Klinik Perusahaan

Klinik merupakan salah satu fasilitas kesehatan tingkat pertama yang selanjutnya disingkat FKTP adalah fasilitas kesehatan yang melakukan pelayanan kesehatan perorangan yang bersifat nonspesialistik untuk keperluan promotif, preventif, diagnosis, perawatan, pengobatan, dan pelayanan kesehatan lainnya yang diberikan oleh perusahaan tersebut yang mana sangat dibutuhkan oleh para pekerja, misalnya jika ada yang salah satu pekerja yang sakit, atau terluka, klinik yang bisa menolong pertama pekerja tersebut dengan memberikan pertolongan pertama dengan prosedur-prosedur tertentu. Klinik merupakan fasilitas perusahaan yang diberikan gratis oleh sebuah perusahaan agar para pekerja tidak segan atau berpikir 2 kali jika ada masalah seperti halnya sakit atau terluka dan tersedia di dalam lingkungan pabrik tersebut. Meskipun itu hanya meminta obat, atau berobat jika sakit, suntik dan lainnya sebagainya para pekerja tersebut tetap dilayani.

b. K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja)

Pihak K3 itu sendiri diperintahkan oleh perusahaan untuk selalu dan setiap hari mengecek dan meng-cover setiap pekerja hingga mesin untuk pengolahan. Para pekerja sendiri di setiap pagi hari.

Dari pihak K3 ini setiap hari akan berkeliling disetiap mesin produksi, mengecek kendala mesin maupun apa saja yang butuh oleh pekerja terkait keselamatan dan kesehatan para pekerja. Terutama saat pandemi covid yang lalu, pihak K3 juga mengadakan vaksin yang petugasnya datang langsung dari puskesmas setempat untuk para pekerjanya, dan disetiap masuk dalam pabrik pekerja akan disemprot dengan desinvektan untuk menanggulangi dari virus covid tersebut. K3 berperan penting halnya kasus pekerja yang mengalami sebuah kecelakaan kerja maupun pekerja yang mengalami jatuh sakit yang disebabkan oleh pekerjaannya di dalam lingkungan kerja tersebut.

c. Jam kerja

Jam kerja merupakan hal yang penting, saat itulah aktivitas para pekerja sangat banyak dengan segala kondisi dilingkungan kerjanya. Menurut UU Ketenagakerjaan sendiri maupun cipta kerja, keduanya memberikan dua jenis aturan jam kerja karyawan sesuai Depnaker yang dapat diberlakukan oleh perusahaan diantaranya:

- i. 7 jam dalam sehari atau 40 jam dalam satu minggu untuk 6 hari kerja dengan 1 hari istirahat dalam seminggu
- ii. 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam 5 hari kerja dengan 1 hari istirahat dalam seminggu

Tetapi dalam perusahaan tersebut masih belum menggunakan aturan jam kerja tersebut. wawancara dengan bapak Teguh itu menjelaskan jika, dalam perusahaan setiap hari bekerja dan dibagi menjadi 3 shif. Beliau menjelaskan ada 8 jam kerja dalam sehari atau 40 jam dalam 6 hari kerja, tetapi dalam satu hari tepatnya di yang pada hari sabtu setiap shif hanya berjalan 5 jam kerja, jika dalam hari sabtu tersebut pekerja bisa kerja dalam 7 jam, 2 jam terakhir tersebut akan dibayar lembur oleh perusahaan.

2. Macam-macam Jaminan Pada PT. Sukses Mitra Sejahtera

Pada perusahaan PT. Sukses Mitra Sejahtera sendiri terdapat beberapa macam jaminan yang diberikan dan dapat diambil oleh para pekerja tersebut. dari jaminan tersebut bisa diantara lain yaitu :

a. BPJS KESEHATAN

BPJS Kesehatan merupakan jaminan yang diberikan langsung oleh pemerintah untuk melindungi semisal untuk biaya berobat, memilih faskes, dan terjadi hal yang lain sehingga terpaksa untuk masuk rumah sakit. BPJS Kesehatan ini memang diperlukan jika karyawan tidak bisa masuk kerja yang dikarenakan alasannya yaitu sakit. Dan pihak perusahaan sendiri sadar dengan adanya konsekuensi hal tersebut, BPJS Kesehatan merupakan jaminan yang wajib diambil yang mana berkaitan dengan hal tersebut juga termasuk dari tanggung jawab dari perusahaan PT. Sukses Mitra Sejahtera itu sendiri meskipun ini juga termasuk program jaminan yang diberikan langsung oleh pemerintah.

Dalam Undang-Undang BPJS telah ditentukan bahwa BPJS Kesehatan memiliki fungsi untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Jaminan Kesehatan menurut UU SJSN diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Dalam implementasi pelayanan kesehatan, BPJS juga memperhatikan hak para pekerja dengan menghadirkan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan menurut UU BPJS berfungsi menyelenggarakan 4 program, yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Di dalam BPJS Kesehatan ini, jika ada pekerja yang sudah menikah atau sudah berkeluarga, juga dapat ikut merasakan hal yang sama oleh penerima BPJS Kesehatan, dimana dalam BPJS Kesehatan ini akan secara otomatis mencakup juga pihak keluarga dari si pemilik BPJS Kesehatan atau juga para pekerja tersebut. sama saja dengan para pekerja yang sudah berkeluarga sendiri, para pekerja yang belum menikah atau belum berkeluarga, yang dimana mereka masih ikut Kartu Keluarga dengan orang tua, tidak dapat didaftarkan ke BPJS Kesehatan dan hanya pekerjanya tersebut yang dapat diberikan jaminannya dan dengan anggota keluarganya yang lain

tidak dapat merasakan jaminan kesehatan berupa BPJS Kesehatan yang diberikan pemerintah.

b. BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan jaminan wajib yang diberikan setiap perusahaan. Di dalam BPJS Ketenagakerjaan ini terdapat beberapa program yang diberikan kepada para pekerja yaitu Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan Hari tua, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun kehilangan pekerjaan. Dari program tersebut, masing masingnya dapat dijadikan uang, atau bisa dicairkan apabila pekerja tersebut putus kontrak dengan perusahaan, mengundurkan diri, atau pekerja tersebut memasuki masa pensiunnya. Dan apabila pekerja tersebut masih dalam bekerja, masih aktif dalam suatu instansi atau masih terikat kontrak dengan perusahaan itu tidak bisa dicairkan dalam bentuk uang.

BPJS Ketegakerjaan ini berbeda dengan BPJS Kesehatan, yang mana jaminan ini hanya di khusus kan bagi para pekerja. Pekerja belum maupun sudah berkeluarga tidak dapat di berikan jaminan BPJS Ketenagakerjaan, melainkan hanya pekerjanya saja yang dapat menerima BPJS Ketenagakerjaan ini. Tetapi dalam BPJS Ketenagakerjaan ini jika para pekerja tersebut mengalami sebuah hal yang tidak di inginkan seperti halnya kecelakaan kerja, yang mengakibatkan pekerja tersebut meninggal dunia. Maka keluarga dapat menerima sebuah santunan dari BPJS tersebut, dan jika pekerja tersebut mempunyai anak, maka anak tersebut akan dijamin pendidikannya hingga di perguruan tinggi.

c. Asuransi

Asuransi adalah perjanjian antara sebuah perusahaan dan pemegang polis yang menjadi dasar bagi penerima premi oleh perusahaan asuransi sebagai imbalan untuk:

- 1) Memberikan penggantian kepada tertanggung atau pemegang polis karena kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin diderita tertanggung atau pemegang polis karena terjadinya suatu peristiwa yang tidak pasti; atau
- 2) Memberikan pembayaran yang didasarkan meninggal atau hidupnya tertanggung dengan manfaat yang besarnya telah diterapkan dan/ atau didasarkan pada hasil pengelolaan dana.

Dalam perusahaan di PT. Sukses Mitra Sejahtera ini sendiri masih dalam tahap perkembangan, pihak perusahaan pun masih belum bisa memberikan jaminan asuransi tersebut kepada para pekerjanya dengan alasan pihak perusahaan sendiri masih menyesuaikan dengan kondisi dari perusahaannya sendiri pasca pandemi covid lalu yang mengakibatkan terhentinya sejumlah produksi dan minimnya permintaan saat pasca pandemi covid tersebut. pihak perusahaan sendiri menyampaikan dalam waktu dekat dengan jika keadaan perekonomian dalam perusahaan tersebut sudah membaik, para pekerja dapat diberikan jaminan asuransi tersebut dengan syarat-syarat dan ketentuan yang dibuat oleh perusahaan itu sendiri.

3. Implementasi Jaminan Kesehatan di PT. Sukses Mitra Sejahtera

Jaminan Kesehatan sendiri merupakan suatu rencana yang dilakukan untuk memenuhi pemeliharaan dasar dan melindungi setiap aspek masyarakat yang berkaitan dengan kesehatan agar bisa memenuhi kebutuhan dasarnya. Termasuk juga berkaitan dengan pekerja di suatu pelayanan publik yang menghasilkan jasa, barang atau pelayanan yang lain. Di dalam jaminan kesehatan yang diberikan oleh pemerintah pekerja merupakan pelanggan utama untuk menerima sebuah jaminan tersebut. dalam untuk mendapatkan sebuah jaminan kesehatan itu sendiri dibagi masing-masing dengan tugas disetiap bidangnya, perusahaan PT. Sukses Mitra Sejahtera sendiri menerapkan hal tersebut. pembagian tugas dan job masing-masing memiliki atau mendapat jaminan kesehatan yang berbeda beda. Dimana di dalam perusahaan terdapat atau dibagi menjadi 3 kategori. Yaitu :

a. Harian dan bulanan tetap

bulanan adalah status karyawan yang menerima upah/gaji pokok secara tetap setiap periode pembayaran (umumnya bulanan kecuali tunjangan-tunjangan dan perangsang lainnya yang tergantung jumlah hari kerjanya/jam kerja karyawan yang bersangkutan). Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa yang disebut sebagai pekerja bulanan adalah yang mendapat besaran upah yang tetap dalam suatu periode pembayaran (umumnya bulanan), berbeda dengan pekerja harian yang besaran upahnya tergantung pada kehadiran.

Pada penerapannya pekerja harian dan bulanan tetap ini diberikan jaminan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan di semua program untuk menjamin diri para

pekerja tersebut. Pemberian pada jaminan ini diberikan saat mereka pertama kali diberikan kontrak kerja langsung oleh perusahaan.

b. Outsourcing regular

Outsourcing merupakan pihak ke tiga, yang mana kategori *Outsourcing* ini di luar naungan dari pihak perusahaan, yaitu pihak dari perusahaan sendiri yang bekerja sama dengan pihak ketiga yang fungsinya untuk menaungi para pekerja. *Outsourcing* sendiri adalah solusi dari pihak perusahaan yang merasa jika ada terjadinya kekurangan sumberdaya karyawan ahli di dalam bidang yang dibutuhkan sebuah perusahaan sendiri.

Mengacu pada Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 sendiri *outsourcing* artinya penyerahan sebagian pekerja kepada perusahaan lain. Pada penerapan jaminan kesehatan untuk *Outsourcing regular* ini pihak perusahaan menerapkan jaminan tersebut di BPJS Ketenagakerjaan di semua program dan juga BPJS Kesehatannya.

c. Helper

Untuk bagian *helper*, atau istilahnya yaitu borongan di dalam penerapan jaminan kesehatan ini, pihak perusahaan sendiri tidak memberikan sebuah jaminan kesehatan bagi para pekerja *helper* ini, akan tetapi dengan tanggung jawab dari sebuah perusahaan tersebut, pihak perusahaan berusaha untuk membantu para setiap pekerja akan terjaminnya saat pekerja dengan memberikan BPJS Ketenagakerjaan. Yang dimana di dalam BPJS Ketenagakerjaan ini di daftarkan hanya di 2 program saja, yaitu di jaminan kecelakaan kerja dan yang kedua jaminan kematian. Alasan dari pemberian jaminan itu adalah :

- 1) pihak perusahaan merasa pada bagian *helper* ini merupakan yang paling signifikan akan terjadinya suatu hal di dalam 2 program tersebut yaitu kecelakaan kerja dan kematian. Meski tidak memungkiri akan terjadinya masalah kesehatan, tetapi pihak perusahaan lebih menekankan pada masalah di 2 program tersebut untuk kondisi saat ini.
- 2) Alasan yang kedua yaitu kondisi dari perusahaan tersebut yang masih belum mempunyai untuk mendaftarkannya di semua program dan BPJS Kesehatannya. Pihak perusahaan mengklaim jika mereka bukan beranggapan tidak mendaftarkannya karena memang murni karena kondisi perusahaan yang masih kurang dan semua akan berlajen sesuai dengan bertahap jika kondisi perusahaan sudah mulai membaik. Termasuk juga

dengan asuransi diluar swasta atau diluar jaminan yang diberikan oleh pemerintah merupakan jaminan yang akan diberikan kepada para pekerja untuk menjamin dirinya sendiri yang juga akan diberikan secara bertahap oleh pihak perusahaan.

Dari beberapa kategori dari pekerja diperusahaan tersebut, sistem yang digunakan seperti yang sudah dijelaskan sebelumnya, BPJS Kesehatan diberikan saat diberikan kontrak kerja, yang mana BPJS Kesehatan ini diberikan oleh perusahaan dengan keuntungan bagi para pekerja yang sudah menikah atau mereka yang sudah mempunyai kartu keluarga tersendiri bisa digunakan oleh semua nama yang ada di kartu keluarga tersebut. Sama halnya dengan BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan juga diberikan oleh perusahaan kepada para pekerjanya disaat diberikan kontrak kerja oleh perusahaan, tetapi BPJS Ketenagakerjaan diberikam khusus hanya untuk para pekerjanya saja. Tetapi jika kalua para pekerja tersebut mengalami hal yang tidak diinginkan seperti halnya kecelakaan kerja atau kematian, para ahli waris dari pekerja tersebut akan mendapatkan santunan berupa uang dari pihak BPJS Ketenagakerjaan sendiri.

Lalu, sebagai pembayaran terhadap iuran kedua jaminan BPJS tersebut yang digunakan untuk menjamin dari pekerja yang pertama akan diambil dari gaji atau upah para pekerja tersebut. Dari BPJS Ketenagakerjaan sendiri diambilkan dari gaji para pekerja tersebut hanya sebesar 2%, sedangkan dari BPJS Kesehatan diambilkan hanya sebesar 3%, jadi total kedua jaminan tersebut yang diambilkan dari gajinya sebesar 5%, tetapi perlu di ingat bahwa beberapa kategori yang sudah dibahas hanya mendapat jaminan di BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan wajib bagi sebuah perusahaan dan di 2 program saja yaitu di program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian saja, dan sama juga tetap diambilkan dari gajinya sebesar 2%. Selebih dari itu semua, iuran akan dibebankan kepada pihak perusahaan sendiri. Jadi tidak semua beban tanggungan iuran tersebut tidak dibebankan kepada karyawan melainkan ada juga yang dibayarkan oleh pihak perusahaan sendiri. Dan memang ada batasan dari pihak BPJS sendiri untuk pekerja menanggung iurannya sebesar 2% dan 3% saja dari gaji mereka.

KESIMPULAN

1. Sebuah perusahaan mempunyai naungan terhadap para pekerjanya untuk memberikan jaminan kesehatan. Dalam memberikan sebuah jaminan tersebut menjadikan sebuah

perusahaan memiliki kewajiban untuk menjamin para pekerja dalam hal kesehatan, yang pada dasarnya diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada pasal 86 ayat (1) Yang dimana dalam undang-undang tersebut mewajibkan dari setiap perusahaan atau orang pemberi kerja untuk memberikan sebuah perlindungan kepada pekerjanya berupa perlindungan atas kesehatan dan juga termasuk keselamatan kerja, yang selebihnya dari masalah kesehatan tersebut pemerintah membantu masyarakatnya termasuk juga pekerja untuk mendapat sebuah jaminan kesehatan tersebut secara tegas mewajibkannya dan diatur di dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 pada pasal 13 yang menyebutkan jika sebuah perusahaan atau pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya hingga pekerjanya untuk diberika jaminan sosial berupa jaminan Kesehatan yang berupa BPJS Kesehatan dan jaminan pekerja di setiap program yaitu BPJS Ketenagakerjaan. Dan peraturan tentang kewajiban perusahaan terhadap pekerja diatur secara bertahap dan runtut, mulai dari Perpres, Permen hingga pada Perda daerah masing masing yang khususnya Perda yang berada di Kabupaten Kediri

2. Penerapan jaminan Kesehatan di perusahaan PT. Sukses Mitra Sejahtera sudah berjalan sebagaimana mestinya dengan perintah dan aturan dari pemerintah terhadap pekerjanya yang memberikan kepada mereka sejumlah tanggung jawab perusahaan yang dalam hal ini berupa jaminan kesehatan. Pihak perusahaan memberikan sebuah jaminan hanya berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan meskipun dalam penerapannya pihak perusahaan belum menyeluruh kepada semua pekerja, meskipun begitu pihak perusahaan sudah menerapkan apa yang diatur pemerintah berupa Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional yang mewajibkan sebuah perusahaan untuk mendaftarkan dirinya dan juga pekerja, yang dimulai saat para pekerja diberikan kontrak kerja Meskipun sudah memenuhi sebagian unsur, dalam penerapannya masih belum maksimal yang diharapkan. Perusahaan tersebut masih ada beberapa kondisi yang masih belum bisa dipenuhi, yaitu Salah satu kategori dalam pekerja masih belum mendapat sebuah jaminan penuh dari perusahaan sendiri, meskipun begitu perusahaan sudah memberikan jaminan penuh pada para pekerja di dalam 2 kategori lainnya.

SARAN

Dari semua pembahasan yang telah dijelaskan dalam kajian penelitian ini, dari penulis memberikan adanya saran terhadap PT. Sukses Mitra Sejahtera tersebut yaitu meskipun dalam

penerapan pada jaminan Kesehatan berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan jika salah satu dari pekerja yang belum diberikan sebuah jaminan penuh, pihak perusahaan yang merupakan pemberi naungan terhadap pekerjanya, memberikan sebuah imbalan lebih jika ada masalah yang terjadi seperti halnya yang tidak di inginkan misalnya, sakit, kecelakaan kerja dan juga kematian, berupa santunan ataupun hal yang bisa dimanfaatkan atau diterima dengan baik oleh pekerja.

Buku

I. Gede Pantja Astawa, *Dinamika Hukum dan ilmu Perundang-Undangan di Indonesia*. Bandung, PT. Alumni, 2008 .

Suratman, Philips, *Metode Penelitian Hukum*, Bandung, Alfabeta, 2015

Jurnal

BPJS Ketenagakerjaan, *Jurnal Institut BPJS Ketenagakerjaan*, Vol.2 No 1, November 2017.

Arip suprianto, Dyah Mutiarin, *Evaluasi Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Nasional*, Journal Of Governance and Public Policy, Vol.4 No 1, Febuari, 2017

Ayu, Isdiyana K. "Analisis Yuridis Pemberian Sanksi dalam Pelaksanaan Tanggung Jawab Sosial dan Lingkungan oleh Perseroan Terbatas yang Bergerak di Bidang Sumber Daya Alam." *Jurnal Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Brawijaya*, 31 May. 2013

Link Berita

Asrida Elizabeth, Nasib Buruh Tandan Sawita Papua Kala Iuran BPJS Tak Dibayar, BETAHITA, 14 Juli 2017, 19.11, diakses 25 Desember 2022, <https://betahita.id/news/detail/6342/nasib-buruh-tandan-sawita-papua-kala-iuran-bpjs-tak-terbayar-.html.html>