

**TINJAUAN YURIDIS TERHADAP
PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA
DALAM SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA
PT.PLN PERSERO UNIT INDUK WILAYAH
SULUTTENGGGO¹**

Oleh : Christian Johanes Rondonuwu²

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum dalam sistem pengupahan tenaga kerja/karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULUTTENGGGO dan bagaimana pelaksanaan jaminan sosial terhadap sistem pengupahan tenaga kerja/karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULUTTENGGGO. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Para pekerja yang mendapatkan perlindungan dan mendapatkan upah diperusahaan PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULUTTENGGGO, sistem pengupahan tetap mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015. 2. Sistem pelaksanaan yang ada di PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULUTTENGGGO sudah direalisasikan dengan baik karena dengan program dari jaminan sosial yang laksanakan sudah memenuhi standar kelayakan hak dari para pekerja/karyawan.

Kata kunci: Tinjauan Yuridis, Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Sistem Pengupahan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang pengupahan, dengan melindungi upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, yang diarahkan kepada pencapaian kebutuhan hidup layak. Sistem upah pada umumnya dipandang sebagai suatu alat untuk mendistribusikan upah kepada karyawan, pendistribusian ini berdasarkan produksi, lamanya kerja, lamanya dinas dan berdasarkan kebutuhan hidup. Fungsi sistem upah sebagai alat distribusi adalah sama pada semua jenis dan bentuk sistem upah, tetapi

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Prof. Dr. Ronald J. Mawuntu, SH, MH; Jusuf O. Sumampouw, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, 15071101649

dasar-dasar pendistribusiannya tidak harus sama karena upah merupakan penghargaan dari energi karyawan yang menginvestasikan sebagai hasil produksi, atau suatu jasa yang dianggap sama dengan itu, yang berwujud uang, tanpa suatu jaminan yang pasti dalam tiap-tiap minggu atau bulan, maka hakekat upah adalah suatu penghargaan dari energi karyawan yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya, oleh karena itu kepada tenaga kerja perlu adanya diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional.³⁴

Hal yang tak kalah penting adalah jaminan sosial, Jaminan sosial sebagai salah satu modal pokok dalam pembangunan perlu di kembangkan daya gunanya, diatur hak dan kewajibannya serta tingkatkan kesejahteraan agar dapat berfungsi sebagai subjek dari pada pembangunan itu sendiri.⁵

Pemerintah telah mengeluarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 yang mengatur tentang Jaminan Sosial Nasional, yang pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan untuk memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Kesejahteraan bagi pekerja/buruh merupakan suatu hal yang wajib dipenuhi oleh perusahaan, seperti dinyatakan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003, pemerintah berusaha meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja/buruh melalui jaminan sosial tenaga kerja atau yang sering di sebut (JAMSOSTEK).⁶

Seiring perkembangannya, regulasi di mana program jamsostek bagi tenaga kerja/buruh telah di ganti menjadi program BPJS Ketenagakerjaan.⁷

Undang-Undang yang mengatur tentang BPJS atau Badan Penyelenggara Jaminan

³ Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 15071101649

⁴ H. Zaeni Asyhadie, *Op.Cit.*, hlm.83

⁵ Bahan Ajar, *Hukum Ketenagakerjaan (Perburuhan)*, *Op.Cit.*, hlm. 81

⁶ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 97

⁷ *Ibid.*,

Nasional terdapat dalam pasal 24 Tahun 2011. Dengan adanya jaminan sosial ini, para karyawan tidak perlu merasa khawatir dan ketakutan apabila ada sesuatu hal yang akan menyimpannya sebab program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai resiko, peristiwa yang akan menimbulkan ketidakpastian, misalnya dengan memberikan penggantian untuk berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena sakit, tunjangan kecelakaan kerja, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain.

Perusahaan Listrik Negara (PLN) Persero Unit Induk Wilayah Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah dan Gorontalo adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang kelistrikan dengan mempunyai karyawan yang bergerak dalam bidang administrasi dan lapangan. Bahkan perusahaan ini boleh dikatakan bahwa, perusahaan ini sangat membutuhkan kehususan bagi setiap karyawannya, sehingga perlindungan pemberian upah dan jaminan keselamatan bagi kesejahteraan para karyawan harus menjadi sebuah prioritas untuk meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat.

Inilah yang menjadi alasan penulis untuk melihat secara yuridis tentang sistem perlindungan hukum tenaga kerja dalam pemberian upah yang diberikan oleh pihak perusahaan terhadap para karyawannya, sehingga penulis mengambil salah satu penelitian yang bertempat di PT. PLN Persero Unit Induk di wilayah SULUTTENGGO, dengan mengambil judul : Tinjauan Yuridis Tentang Perlindungan Hukum Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT. PLN Persero Unit Induk di Wilayah SULUTTENGGO.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana perlindungan hukum dalam sistem pengupahan tenaga kerja/karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULUTTENGGO?
2. Bagaimana pelaksanaan jaminan sosial terhadap sistem pengupahan tenaga kerja/karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULUTTENGGO?

C. Metode Penelitian

Metode merupakan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu, sedangkan penelitian

merupakan suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporan.⁸

Penelitian (research) berarti pencarian kembali, pencarian yang dimaksud dalam buku ini adalah pencarian terhadap pengetahuan yang benar (ilmiah), karena hasil dari pencarian ini akan dipakai untuk menjawab permasalahan tertentu.⁹

PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja/Karyawan PT. PLN Persero Unit Induk Wilayah Suluttenggo

Istilah perlindungan hukum dalam bahasa Inggris dikenal dengan *legal protection*, sedangkan dalam bahasa Belanda dikenal dengan *Recht bescherming*.

Secara etimologi perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata yakni perlindungan dan hukum. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan diartikan (1) tempat berlindung, (2) hal (perbuatan dan sebagainya), (3) proses, cara, perbuatan melindungi.¹⁰

Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan/atau korban, perlindungan hukum korban kejahatan sebagai bagian dari perlindungan masyarakat, dapat diwujudkan dalam berbagai bentuk, seperti dalam bentuk pemberian restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.¹¹

Hukum adalah suatu seperangkat aturan-aturan yang bersifat mengikat yang berfungsi sebagai perlindungan bagi kepentingan manusia, agar aktivitas kepentingan yang dilakukan manusia tetap terjaga dan terlindungi, hukum harus dilakukan secara profesional.

Artinya perlindungan adalah suatu tindakan atau perbuatan yang dilakukan dengan cara-

⁸ Chalid Arbuko dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997, hlm. 1

⁹ Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, 2004, hlm. 19.

¹⁰ Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, <https://kbbi.web.id/perlindungan>, diakses pada tanggal 24 juni 2019

¹¹ Soejono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press. Jakarta, 1984, hlm 133.

cara tertentu menurut hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum merupakan setiap hak setiap dari setiap warga negara, dan dilain sisi bahwa perlindungan hukum merupakan kewajiban bagi negara itu sendiri, oleh karenanya negara wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya. Pada prinsipnya perlindungan hukum terhadap masyarakat bertumpu dan bersumber pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap harkat, dan martabat sebagai manusia. Sehingga pengakuan dan perlindungan terhadap hak tersangka sebagai bagian dari hak asasi manusia tanpa membedakan.

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan yang sewenang-wenang oleh pengusaha yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman, sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.¹²

Sedangkan Satjipto Raharjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.¹³

Karena sifat sekaligus tujuan hukum menurutnya adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat, yang harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum. Perlindungan hukum merupakan tindakan bagi yang bersifat preventif dan represif.¹⁴

Sehingga berdasarkan uraian dan pendapat para pakar diatas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah perbuatan untuk melindungi setiap orang atas perbuatan yang melanggar hukum, atau melanggar hak orang lain, yang dilakukan oleh pemerintah melalui aparaturnya dengan

menggunakan cara-cara tertentu berdasarkan hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai upaya dari pemenuhan hak bagi setiap warga negara, termasuk atas perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa (aparatur penegak hukum itu sendiri).

Selanjutnya mengenai sistem pengupahan, berbicara mengenai sistem pengupahan seperti yang sudah saya jelaskan di atas sistem pengupahan adalah sistem yang mengatur kebijakan ataupun strategi yang menentukan kompensasi dari bayaran yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka atau apa yang akan diterima oleh pekerja.

Didalam sistem upah, akan dibahas mengenai perhitungan upah, berbagai macam bentuk kompensasi upah, penetapan upah minimum dan fasilitas dan tunjangan pekerja.

Bagi para pekerja, masalah sistem ini merupakan masalah yang sangat penting karena menyangkut keberlangsungan dan kesejahteraan hidup mereka.

Tidak heran jika para pekerja hingga pemimpin dari sebuah perusahaan, tidak terlepas dari topik yang lebih menarik dan lebih sensitif dari pada masalah gaji. Isu diskriminasi dan kesenjangan sosial bisa muncul karena adanya perbedaan pemberian gaji.

Dalam pasal 92 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pengusaha menyusun struktur dan skala upah dengan memperhatikan jabatan dan golongan jabatan, masa kerja, pendidikan dan kompetensi.

Bagi perusahaan sendiri, upah menjadi hal yang penting karena upah bisa mencapai 80% dari biaya operasi dari perusahaan. Meskipun demikian, bila gaji itu rendah maka akan membuat pekerja itu keluar, semangat kerja itu rendah, dan produksi menjadi tidak efisien. Itulah mengapa sistem upah harus diatur dengan baik sehingga mampu memenuhi kebutuhan pekerja namun dengan tetap menjaga pengeluaran perusahaan.

Secara mendasar pemberian upah memiliki tiga tujuan sebagai berikut:

1. Menarik pekerja-pekerja agar masuk kedalam perusahaan tersebut.
2. Mempertahankan karyawan terbaik agar tidak pindah ke perusahaan lain.

¹² Setiono, *Rule Of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004, hlm. 3.

¹³ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000, hlm. 53.

¹⁴ Phillipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987, hlm. 2.

3. Memotivasi karyawan tersebut dalam bekerja.

Untuk mencapai tujuan-tujuan di atas, sebuah sistem pengupahan dapat dikatakan baik jika sistem pengupahan itu:

1. Mampu memuaskan kebutuhan dasar pekerja,
2. Sebanding dengan perusahaan lain di bidang yang sama,
3. Memiliki sifat adil dalam perusahaan, dan
4. Menyadari fakta bahwa kebutuhan setiap orang adalah berbeda.

Dari empat kriteria di atas, kriteria paling akhir adalah yang paling sulit untuk dipenuhi, mengingat kebutuhan bagi setiap individu mungkin berbeda-beda. Mungkin saja bagi karyawan A kenaikan bonus sangat penting, tetapi bagi karyawan B mungkin fasilitas kredit rumah murah lebih penting lagi. Itulah mengapa sejumlah perusahaan berusaha menawarkan berbagai fasilitas untuk memenuhi kebutuhan karyawan yang beragam.

Tiga hal ini sebagai berikut dapat dijadikan pertimbangan dalam memberikan banyak upah harus diberikan kepada karyawan :

1. Tingkat Kebersaingan

Sebuah perusahaan dalam memberikan gaji kepada karyawannya harus melihat bagaimana perusahaan serupa atau perusahaan dengan industri sejenis di pasar memberikan gaji kepada karyawan. Sejumlah perusahaan berani memberikan besar karena kondisi perusahaan sedang membaik dan membutuhkan tenaga-tenaga kerja terbaik. Namun bisa jadi, perusahaan memberikan gaji rendah karena bisnis perusahaan tersebut sedang menurun atau tidak berkembang.

Perusahaan juga dapat menggunakan survei gaji untuk mengetahui berapa tingkat gaji yang berlaku di dalam bidang tersebut. Survei gaji merupakan koleksi data yang menyediakan data gaji dalam sebuah industri atau dalam wilayah geografi tertentu. Survei ini dilakukan oleh organisasi tertentu, pemerintah lokal, dan lain-lain. Di Indonesia, salah satu survei gaji dilakukan oleh Compensation & Benefit Survei. Survei gaji pada tahun 2004 lalu diikuti oleh 102 partisipan.

2. Struktur Upah

Perusahaan juga harus menentukan tingkat upah bagi semua posisi di dalam perusahaan. Haruskah manajer dibayar lebih tinggi dibandingkan sekretaris? Haruskah sekretaris dibayar lebih tinggi dari satpam? Hasil dari keputusan ini disebut struktur upah.

Struktur upah ini biasanya dibangun berdasarkan evaluasi pekerjaan. Evaluasi pekerjaan merupakan proses untuk menentukan seberapa pentingnya pekerjaan tersebut di dalam perusahaan.

Kebanyakan orang mungkin setuju bahwa gaji seorang sekretaris harus lebih tinggi dari seorang satpam. Tetapi seberapa lebih tinggi? Dua kali lipat? Satu setengah kali?

Terdapat sejumlah teknik untuk digunakan mengevaluasi pekerjaan. Teknik paling sederhana adalah dengan membuat peringkat semua pekerjaan menurut nilainya bagi perusahaan. Selain itu, adapula yang berdasarkan analisis pekerjaan. Setiap poin diberikan bagi persyaratan pekerjaan tersebut.

Sebagai contoh, untuk lulusan universitas diberikan poin 50 sementara untuk lulusan SMA diberikan poin 25. Semakin tinggi poin tersebut, maka semakin penting pekerjaan tersebut dan semakin tinggi upayanya.

3. Performa Karyawan

Dasar pemberian bayaran berdasarkan hasil kerja pegawai adalah masalah pertambahan nilai. Jika pegawai dapat memberikan peningkatan hasil kerja pada perusahaan sehingga membantu perusahaan untuk mencapai tujuan bisnisnya, maka pegawai tersebut layak untuk diberikan upah yang lebih dibandingkan dengan karyawan lain yang hasil kerjanya dinilai kurang bagus.

Dengan demikian pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan hasil kerjanya. Pada posisi yang sama, karyawan yang lebih lama bekerja juga akan relatif memiliki gaji yang lebih besar daripada karyawan yang baru.

B. Pelaksanaan Jaminan Sosial Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja/Karyawan PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULUTTENGGU

Dalam hal pelaksanaan pembangunan ekonomi nasional tenaga kerja mempunyai

kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku pembangunan dan sebagai sasaran dari tujuan pembangunan. Yaitu dengan pelaksanaan pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari pembangunan manusia Indonesia yang seutuhnya.

Seperti halnya warga Indonesia lain, para tenaga kerja juga berhak mendapatkan perlindungan dan perlakuan yang layak, sebagaimana yang tercantum dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, yang berbunyi:

*"Setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan"*¹⁵

Oleh karena itu sesuai dengan peranan dan kedudukan tenaga kerja diperlukan pembangunan sektor ketenagakerjaan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusinya dalam pembangunan. Serta melindungi hak-hak dan kepentingan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.¹⁶

Dengan melihat peranan dan kedudukan tenaga kerja dalam sistem pembangunan nasional semakin meningkat, diikutinya dengan kompleksnya berbagai tantangan dan resiko yang harus dihadapinya maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan dengan memberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan demi peningkatan kualitas dan kontribusi dalam pembangunan serta melindungi hak dan kepentingan dalam pembangunan sesuai dengan harkat dan martabat manusia.¹⁷

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Yang berisi tentang:

- a. Bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adi, dan makmur.
- b. Bahwa untuk memberikan jaminan sosial yang menyeluruh, negara

mengembangkan Sistem Jaminan Sosial Nasional bagi seluruh rakyat Indonesia.

- c. Bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b, perlu membentuk Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.¹⁸

Menurut penulis sistem yang di terapkan ini memberi jaminan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat di Indonesia.

Setiap warga negara dijamin haknya untuk hidup layak apabila terjadi situasi yang tidak menguntungkan serta dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, baik karena sakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, usia lanjut, dan pensiun.

Undang-Undang tersebut mengatur jaminan sosial dengan pendekatan skema asuransi yang mewajibkan bagi pekerja formal untuk mengikuti jaminan sosial pada aspek jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, pemutusan hubungan kerja, jaminan hari tua, dan pensiun serta jaminan kematian.

Jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek jo. PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan jamsostek dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap resiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit hari tua, maupun meninggal dunia. Dengan demikian, diharapkan ketenangan kerja bagi pekerja akan terwujud, sehingga produktifitas akan semakin meningkat.¹⁹

Pengertian jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.²⁰

Menurut international labour organisation (ILO) dalam majalah ASTEK, Social Security pada prinsipnya adalah perlindungan yang di berikan

¹⁵ Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945

¹⁶ C.S.T. Kansil, *Pokok-pokok Hukum Jamsostek*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1997, hlm. 16

¹⁷ *Ibid.*, hlm.19

¹⁸ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

¹⁹ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, hlm. 151

²⁰ *Ibid.*, hlm.152

oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan.²¹

Dari pengertian diatas jelaslah bahwa jaminan sosial tenaga kerja adalah merupakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang (jaminan kecelakaan kerja, kematian, dan tabungan hari tua), dan pelayanan kesehatan yakni jaminan pemeliharaan kesehatan.²²

Program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek antara lain:

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

Dengan demikian, jaminan sosial tenaga kerja mendidik kemandirian pekerja sehingga pekerja tidak harus meminta belas kasih orang lain jika dalam hubungan kerja terjadi resiko-resiko akibat dari hubungan kerja.²³

Harus adanya jaminan sosial ini agar dapat memberikan perlindungan bagi setiap tenaga kerja dalam menghadapi resiko-resiko yang akan menimpa tenaga kerja dalam melakukan suatu pekerjaan di perusahaan.

Menurut penulis sudah jelas berarti bahwa sangat penting adanya perlindungan jaminan sosial untuk upaya mencegah dan melindungi para pekerja dalam melaksanakan tugas yang di jalankan.

Perusahaan juga wajib memberikan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang sedang menjalankan pekerjaan di setiap perusahaan tempat dimana dia bekerja.

Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2004 menyebutkan bahwa dalam penerapan SJSN berbasis pada asuransi. Selain itu, dalam program Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS), setiap peserta yang dinilai mampu, seperti buruh, wajib membayar iuran yang besarnya ditetapkan oleh pemerintah.

Padahal, sistem asuransi yang dikelola jamsostek saat ini, pekerja tidak harus

membayar iuran karena sudah ditanggung oleh pihak perusahaan atau pemberi kerja.

Oleh karena itu, penggunaan mekanisme asuransi sosial atau tabungan sosial yang bersifat wajib atau *compulsory insurance*, adalah dibiayai dari kontribusi atau iuran yang dibayarkan oleh peserta.

Dengan kewajiban menjadi peserta, sistem ini dapat terselenggara secara luas bagi seluruh rakyat, terjamin kesinambungan dan profesionalisme dan penyelenggaraanya.

Peserta program ini adalah tenaga kerja di sektor formal seperti pegawai negeri atau pegawai swasta. Fokus dalam pengembangan sistem perlindungan sosial diarahkan pada jaminan sosial dengan pendanaan bersumber dari asuransi sosial, bantuan sosial dan tabungan.

Tantangan utamanya adalah bagaimana mengembangkan sistem jaminan sosial yang secara cepat mencakup sebanyak-banyaknya warga negara dan mengefektifkan bantuan sosial agar benar-benar membutuhkannya.

Pengalaman di berbagai negara menunjukan bahwa perluasan ini memerlukan komitmen pemerintah, penegakan hukum yang konsisten, dan terdapatnya sejumlah pekerja di sektor formal yang memadai jumlahnya.

Dengan seiring perkembangan yang ada, dimana regulasi program jamsostek telah diganti dengan BPJS Ketenagakerjaan. Begitu juga pula dengan kebijakan dari pihak perusahaan yang juga telah merubah program yang sebelumnya JAMSOSTEK menjadi BPJS.

BPJS Ketenagakerjaan atau (Badan penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi resiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraanya menggunakan mekanisme asuransi sosial.

Sebagai lembaga negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama PT. Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana undang-undang jaminan sosial tenaga kerja.

BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai dengan UU No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak tanggal 1 Januari 2014.

²¹*Ibid.*, hlm. 152

²²*Ibid.*,

²³*Ibid.*, hlm.152-153.

BPJS Kesehatan dahulu bernama *Askes* bersama BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diresmikan pada tanggal 31 Desember 2013. Untuk BPJS Kesehatan mulai beroperasi sejak tanggal 1 Januari 2014, Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi sejak 1 Juli 2015.²⁴

Sistem pelaksanaan jaminan sosial yang ada di tempat dimana penulis melakukan penelitian di perusahaan PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sulawesi Utara, Sulawesi Tengah, Gorontalo, seperti yang penulis sudah jelaskan sebelumnya bahwa pihak perusahaan hanya memberikan gambaran saja mengenai informasi yang menyangkut dengan pihak perusahaan. Berikut ini beberapa jenis-jenis pemberian jaminan sosial kepada karyawan yang di berlakukan oleh pihak PLN untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan yaitu berupa :

- a. Gaji Pokok,
- b. Tunjangan Profesi,
- c. Tunjangan Penghargaan,
- d. BPJS Kesehatan,
- e. BPJS Ketenagakerjaan,
- f. DPLK/Dana Pensiun Lembaga Keuangan.²⁵

Itulah beberapa hasil wawancara atau interview yang berhasil penulis dapatkan di perusahaan yang bergerak dalam bidang kelistrikan. Data ini di dapatkan secara langsung di lapangan dimana penulis melakukan penelitian.

Dari informasi yang penulis rangkum atau dapatkan dari hasil wawancara dari pihak perusahaan dengan Bpk. Timotius Assa yang menjabat sebagai Asisten Direktur Bagian Divisi Hukum.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Para pekerja yang mendapatkan perlindungan dan mendapatkan upah diperusahaan PT.PLN (Persero) Unit Induk

Wilayah SULUTTENGGU, sistem pengupahan tetap mengacu kepada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan Peraturan Pemerintah Nomor 78 Tahun 2015.

2. Sistem pelaksanaan yang ada di PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULUTTENGGU sudah direalisasikan dengan baik karena dengan program dari jaminan sosial yang laksanakan sudah memenuhi standar kelayakan hak dari para pekerja/karyawan.

B. Saran

1. Saran saya sebagai sebagai penulis mengenai sistem pengupahan agar pihak dari perusahaan PT.PLN terlebih PT.PLN. (Persero) perlu mengetahui bahwa tenaga kerja/karyawan memerlukan penghargaan serta diakui keberadaannya, juga prestasi kerja yang mereka ciptakan dan harga diri yang mereka miliki karena sumber daya manusia bukan mesin yang siap pakai.
2. Saran saya dari sistem pelaksanaan yang diterapkan ini agar dapat ditingkatkan dan dapat menjamin kesejahteraan bagi tenaga kerja perusahaan PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULUTTENGGU.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, PT Raja Grafindo Persada, 2004
- Asikin H. Zainal Dr., *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan* PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Arbuko Chalid dan Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta, 1997
- Asikin Zainal, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2012
- Asyhadie H. Zaeni, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia (Edisi Revisi)*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2013
- Hadjon Phillipus M., *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, PT. Bina Ilmu, Surabaya, 1987
- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, PT.Raja Grafindo Persada. Jakarta, 2015

²⁴ https://id.m.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan Diakses pada tanggal 28 Juni 2019, Jam 02.00 WITA.

²⁵ Hasil wawancara dari pihak PT.PLN (Persero) Unit Induk Wilayah SULUTTENGGU. Bagian Divisi Hukum. bpk.Timotius Assa.SH sebagai narasumber dan Asisten Direktur.

- Kansil C.S.T., *Pokok-pokok Hukum Jamsostek*, Pustaka Sinar Harapan, Jakarta, 1997
- Kartasapoetra, G. dan Rience Indraningsih, *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Cet. I, Armico, Bandung, 1982
- Raharjo Satjipto, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2000.
- Saebani Beni Ahmad, *Metode Penelitian Hukum*, Pustaka Setia, Bandung, 2008
- Setiono, *Rule Of Law (Supremasi Hukum)*, Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2004
- Soekanto Soejono, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press. Jakarta, 1984
- , *Pengantar Penelitian Hukum*, Universitas Indonesia, Jakarta, 1986
- Soepomo Iman, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1980
- Uwiyono Aloysius, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- <https://id.m.wikipedia.org/wiki/buruh>
- https://id.m.wikipedia.org/wiki/Perusahaan_Listrikan_Negara
- https://id.m.wikipedia.org/wiki/Sistem_Jaminan_Sosial_Nasional
- https://id.m.wikipedia.org/wiki/sumber_daya_manusia
- Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Online, <https://kbbi.web.id/perindungan>

Sumber-sumber Lain :

- Bahan Ajar *Hukum Ketenagakerjaan (Perburuhan)* MKB.315
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)*, cet III, Balai Pustaka, Jakarta, 2003
- Nurmansyah Hasibuan, *Upah Tenaga Kerja dan Konsentrasi pada Sektor Industri*, Prisma, No 5 Th. X Mei 1981
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.
- Peraturan perundang-undangan Upah dan Pesangon, Indonesia Legal Center Publishing, Jakarta, 2006
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Internet :

- <http://www.lampost.co/berita-sistem-pengupahan-yang-berkeadilan>
- <https://eknomisajalah.blogspot.com>
- https://id.m.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan