

PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA DALAM SISTEM PENGUPAHAN TENAGA KERJA PT. CITRA BANGUN KARYA

Virgianty Febri Wulandari¹, Dodi Jaya Wardana²

Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: virgiantyfw_190901@umg.ac.id

Abstract

The implementation of labor legal protection, the government has stipulated in Law no. 13 of 2003 concerning employment. This is intended to guarantee the basic rights of workers/laborers and guarantee equality of opportunity and treatment without discrimination on any basis to realize the welfare of workers/laborers and their families. Wages are workers' rights that are received and given in the form of money as compensation from the employer to the workers which are determined and paid according to an employment agreement, agreement, and statutory regulations. Wages are a very important thing for workers/labourers. The purpose of this research is to find out how legal protection is in the wage system for workers/employees of PT. CitraBangun Karya and how is social security for the wage system for workers/employees of PT. CitraBangun Karya. This research uses normative juridical research methods, library law research which is carried out by examining library materials or mere secondary data.

Keywords: *Juridical Review, Legal Protection, Labor, Wages System*

Abstrak

Pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja, pemerintah telah menetapkan dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan agar menjamin hak-hak dasar para pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan dan perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja/buruh serta keluarganya. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan diberikan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pemberi kerja kepada pekerja yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, dan peraturan perundang-undangan. Upah merupakan suatu hal yang sangat penting bagi pekerja/buruh. Rumusan masalah yang akan diangkat penulis dalam penulisan ini adalah Bagaimana bentuk perlindungan hukum tenaga kerja dalam sistem pengupahan bagi tenaga kerja PT. CitraBangun Karya dan bagaimana pelaksanaan jaminan sosial terhadap sistem pengupahan tenaga kerja PT. CitraBangun Karya. Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum dalam sistem pengupahan tenaga kerja/karyawan PT. CitraBangun Karya dan bagaimana jaminan sosial terhadap sistem pengupahan tenaga kerja/karyawan PT. CitraBangun Karya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, penelitian hukum kepustakaan yang dilakukan dengan cara meneliti bahan-bahan pustaka atau data sekunder belaka.

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

PENDAHULUAN

Setiap warga negara pada dasarnya bekerja agar dapat memiliki kehidupan yang layak dan sejahtera. Memiliki kehidupan yang sejahtera adalah hak bagi setiap warga negara (Gani 2015). Dalam pasal 28 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yakni negara menjamin hak asasi manusia secara menyeluruh yang mencakup hak hidup, hak membentuk keluarga, mendapatkan perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi, mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasar, perlakuan yang sama di mata hukum, hak memeluk agama, dan beribadah menurut agamanya, dan hak-hak lainnya. Salah satunya yaitu pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dengan tegas mengatur tentang

ketenagakerjaan yang mencakup juga tentang sistem pengupahan. Mengatur perlindungan upah tenaga kerja yang merupakan upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota, yang mengarah pada pencapaian kebutuhan hidup layak. Sistem pengupahan bekerja sebagai alat untuk mengalokasikan upah kepada karyawan berdasarkan produksi, jam kerja, rentang waktu lamanya berkerja dan berdasarkan kebutuhan hidup. Namun meskipun begitu, jenis dan penyaluran bentuk sistem upah tidak harus sama karena upah merupakan imbalan/penghargaan dari jasa karyawan sebagai pembayar tenaga yang sudah dikeluarkan untuk mengerjakan sesuatu yang dimanifestasikan dalam bentuk uang.

Tenaga kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam pembangunan, yaitu sebagai pelaku pembangunan, terdapat berbagai risiko dan tantangan yang dihadapi oleh tenaga kerja. Maka dari itu perlu adanya perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga akan meningkatkan produktivitas nasional.

Salah satu hal yang tidak kalah penting adalah jaminan sosial tenaga kerja. Dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 yang mengatur Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang merupakan program negara, bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan harkat dan martabatnya untuk ikut serta dalam pembangunan masyarakat Indonesia yang adil dan makmur. Dengan itu, pemerintah memberikan kesejahteraan melalui jamsostek, atau jaminan sosial tenaga kerja. Jamsostek memberikan perlindungan kepada pekerja berupa santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dan kehilangan atau pengurangan penghasilan apabila terjadi kecelakaan kerja, sakit, hamil, melahirkan, lanjut usia, atau meninggal dunia (Anonim 2022b). Namun seiring perkembangannya, pemerintah mengundang Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial diundangkan sebagai pelaksana dari ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) Pasal 5 ayat (1), Pasal 25 ayat (2), dan pasca putusan Mahkamah Konstitusi. Para tenaga kerja sekarang tidak perlu merasa khawatir dan ketakutan apabila ada musibah atau suatu hal yang sedang terjadi sebab adanya program jaminan sosial ini bertujuan untuk menanggulangi berbagai risiko, peristiwa yang menimbulkan ketidakpastian seperti memberikan penggantian untuk berkurang atau menghilangnya penghasilan karena tunjangan kecelakaan kerja, sakit, tunjangan hari tua, tunjangan kematian dan lain-lain.

PT. CitraBangun Karya adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam bidang properti dengan mempunyai karyawan yang bergerak dalam bidang Pembangunan, Perdagangan, Pertanian dan Jasa. Perusahaan ini mempunyai tenaga kerja yang berbeda-beda, sesuai dengan keahlian perorangan masing-masing, namun tetap sama yaitu memberikan jasa. Maka dari itu sangat diperlukan perlindungan pemberian upah dan jaminan keselamatan bagi kesejahteraan para tenaga kerja untuk meningkatkan kualitas pelayanan terhadap masyarakat. Salah satu cara untuk meningkatkannya yaitu dengan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja berupa upah yang sesuai dan jaminan sosial, agar diharapkan pekerja dapat memberikan kontribusi dan keuntungan yang besar bagi perusahaan sesuai dengan sasaran perusahaan tempat mereka bekerja (Pratiwi 2022).

Dengan melihat latar belakang tersebut, inilah yang menjadi alasan bagi penulis untuk melihat secara yuridis tentang sistem perlindungan hukum tenaga kerja dalam pemberian upah yang diberikan pihak perusahaan terhadap para tenaga kerjanya. Penulis mengambil penelitian yang bertempat di PT. CitraBangun Karya dengan judul *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT. CitraBangun Karya*.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi permasalahan yang dapat dirumuskan adalah: (1) Bagaimana bentuk perlindungan hukum tenaga kerja dalam sistem pengupahan bagi tenaga kerja PT. CitraBangun Karya? (2) Bagaimana pelaksanaan jaminan sosial terhadap sistem pengupahan tenaga kerja PT. CitraBangun Karya?

TINJAUAN PUSTAKA

Perlindungan Hukum

Perlindungan Hukum adalah segala upaya yang dilakukan penegak hukum untuk melindungi hak-hak dari subjek hukum agar hak-hak tersebut tidak dilanggar. Penegakan hukum ini dijalankan sebagai upaya untuk menjalankan ketentuan hukum yang berlaku (S, n.d.). Perlindungan hukum sebagai tindakan untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh pihak yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati hak-haknya sebagai manusia. Sesuai dengan fungsi kehadiran Negara, maka pemerintah sebagai eksekutif bertanggung jawab memajukan kesejahteraan rakyatnya yang diwujudkan dalam suatu pembangunan nasional.

Menurut Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan Hukum ada dua macam, yaitu (Hadjon 1987):

1. Sarana Perlindungan Hukum Preventif

Pada perlindungan hukum preventif ini, subyek hukum diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum suatu Keputusan yang dibuat oleh pemerintah bersifat definitif. Tujuannya adalah untuk menghentikan terjadinya pertengkaran. Perlindungan hukum yang bersifat preventif sangat penting bagi tindakan pemerintah yang dilandasi oleh kebebasan bertindak karena mendorong pemerintah untuk berhati-hati dalam mengambil keputusan berdasarkan diskresi. Perlindungan hukum preventif tidak diatur secara khusus di Indonesia.

2. Sarana Perlindungan Hukum Represif

Penyelesaian sengketa merupakan tujuan dari perlindungan hukum yang represif. Kategori perlindungan hukum ini meliputi penyelenggaraan perlindungan hukum oleh Peradilan Tata Usaha Negara dan Peradilan Umum Indonesia. Perlindungan hukum dari tindakan pemerintah didasarkan pada gagasan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia. Ini karena sejarah Barat memberi tahu kita bahwa pembatasan dan penetapan kewajiban masyarakat menyebabkan berkembangnya gagasan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia, juga pemerintah. Aturan hukum adalah prinsip kedua yang memandu pertahanan hukum terhadap tindakan pemerintah. Tujuan negara hukum dapat dikaitkan dengan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia. Pengakuan dan

perlindungan hak asasi manusia menempati posisi utama. Berkaitan dengan pengakuan dan jaminan kebebasan bersama, pengakuan dan penjaminan kebebasan dasar menempati posisi fundamental dan dapat dihubungkan dengan tujuan hukum dan ketertiban.

Dari beberapa pengertian para ahli mengenai perlindungan hukum, dapat disimpulkan lebih jelas bahwa perlindungan hukum merupakan segala upaya yang ditujukan kepada setiap orang untuk memberikan rasa aman, adil, manfaat, damai dalam bentuk perangkat hukum yang berisi asas-asas maupun kaidah-kaidah yang dibuat oleh badan resmi yang berwajib bekerja secara preventif maupun represif dalam tata kehidupan masyarakat yang dengan ciri adanya perintah dan larangan serta mempunyai sifat memaksa dengan menjatuhkan sanksi hukuman bagi yang melanggarnya. Dengan demikian dapat diartikan di dalam perlindungan hukum terdapat jalinan pokok yang erat antara komponen di dalamnya yaitu asa-asa atau kaidah-kaidah (agar ada kepastian hukum), otoritas pelaksana (lembaga/institusi), mekanisme pemberlakuan (preventif maupun represif) dan ada sanksi (pidana maupun administratif) pada setiap peraturan perlindungan hukum, sehingga kekuatan mengikat hukumnya dapat dipaksakan dan dipertanggungjawabkan secara hukum.

Tenaga Kerja

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Bab I Ayat 2 disebutkan bahwa yang dimaksud dengan "tenaga kerja" adalah setiap orang yang mampu menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri dan masyarakat. Sebaliknya, tenaga kerja diartikan sebagai "orang yang mengerjakan atau mengerjakan sesuatu" dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia. karyawan, buruh, dan sebagainya.

Terdapat beberapa pendapat mengenai pengertian tenaga kerja menurut para ahli:

Menurut Simanjuntak, tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan dan yang sedang melakukan berbagai kegiatan, misalnya pergi kuliah dan mengurus keluarga (Manulalang 1998).

Menurut Murti, tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya (Murti Sumari 2014).

Jadi yang dimaksud dengan tenaga adalah orang-orang yang mencari atau pernah melakukan usaha yang menghasilkan tenaga kerja dan barang-barang yang memenuhi kebutuhan atau batas usia yang ditetapkan oleh peraturan dengan maksud penuh untuk mendapatkan hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Sistem Pengupahan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sistem merupakan susunan yang teratur dari pandangan, teori, asas dan sebagainya. Sedangkan pengupahan adalah proses, cara, perbuatan memberi upah. Dapat disimpulkan bahwa Sistem Pengupahan merupakan kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan.

Dalam Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2021 tentang ketenagakerjaan disebutkan bahwa: Upah adalah hak buruh/pekerja yang diperoleh dan dikomunikasikan sebagai uang

tunai sebagai balas jasa dari pengurus atau atasan kepada buruh/pekerja yang tidak seluruhnya diatur dan dibayar dengan pengertian, pengertian, atau pedoman hukum kerja termasuk pengiriman uang kepada buruh/pekerja dan keluarganya untuk suatu pekerjaan serta administrasi yang telah atau akan dilakukan (Erik, Ari, n.d.).

Dalam Peraturan Pemerintah Pengupahan No. 36 Tahun 2021, disebutkan bahwa: Pasal 5 ayat 1: Kebijakan pengupahan ditetapkan sebagai salah satu upaya mewujudkan hak Pekerja/Buruh atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, Kebijakan pengupahan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: Upah minimum, Struktur dan skala Upah, Upah kerja lembur, Upah tidak masuk kerja dan/atau tidak melakukan pekerjaan karena alasan tertentu; Bentuk dan cara pembayaran Upah; Hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan Upah, dan Upah sebagai dasar perhitungan atau pembayaran hak dan kewajiban lainnya.

Penetapan Upah ditetapkan berdasarkan:

Pasal 12

- a. satuan waktu; dan/atau
- b. satuan hasil.

Pasal 13

- (1) Upah berdasarkan satuan waktu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 huruf a ditetapkan secara harian, mingguan, atau bulanan.
- (2) Dalam hal Upah ditetapkan secara harian sebagaimana dimaksud pada ayat (1), perhitungan Upah sehari sebagai berikut: Bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 6 (enam) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 25 (dua puluh lima); atau bagi perusahaan dengan sistem waktu kerja 5 (lima) hari dalam seminggu, Upah sebulan dibagi 21 (dua puluh satu).

Cara Pembayaran Upah:

Pasal 17

- (1) Upah wajib dibayarkan kepada Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (2) Pengusaha wajib memberikan bukti pembayaran Upah yang memuat rincian Upah yang diterima oleh Pekerja/Buruh pada saat Upah dibayarkan.
- (3) Upah dapat dibayarkan kepada pihak ketiga dengan surat kuasa dari Pekerja/Buruh yang bersangkutan.
- (4) Surat kuasa sebagaimana dimaksud pada ayat (2) hanya berlaku untuk 1 (satu) kali pembayaran Upah.

Pasal 18

- (1) Pengusaha wajib membayar Upah pada waktu yang telah diperjanjikan antara Pengusaha dengan Pekerja/Buruh.
- (2) Dalam hal hari atau tanggal yang telah disepakati jatuh pada hari libur atau hari yang diliburkan, atau hari istirahat mingguan, pelaksanaan pembayaran Upah diatur dalam perjanjian Kerja, Peraturan, atau Perjanjian Kerja Bersama.

METODE

Metode yang peneliti gunakan yaitu metode penelitian Normatif Empiris. Metode penelitian normatif empiris ini merupakan penggabungan antara pendekatan hukum normatif diiringi dengan unsur empiris. Metode penelitian normatif empiris berjalan dengan cara mengimplementasikan ketentuan hukum normatif (undang-undang) dalam prakteknya pada setiap peristiwa hukum tertentu yang terjadi dalam suatu masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bentuk Perlindungan Hukum Terhadap Pengupahan Bagi Tenaga Kerja PT. Citra Bangun Karya

Hukum adalah suatu perangkat aturan-aturan yang bersifat mengikat yang berfungsi sebagai perlindungan bagi kepentingan manusia, agar aktivitas kepentingan yang dilakukan manusia tetap terjaga dan terlindungi.

Kepastian buruh diarahkan untuk menjamin terpenuhinya kebebasan hakiki buruh dan menjamin keterbukaan pintu dan perlakuan yang setara tanpa pemisahan atas dasar apapun untuk memahami bantuan pemerintah bagi buruh dan keluarganya dengan tetap mempertimbangkan kemajuan dunia usaha dan intrik-intrik perusahaan. dalam suatu tindakan.

Seluruh warga Indonesia berhak mendapatkan perlindungan hukum termasuk tenaga kerja yang 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”

Tenaga kerja sebagai aset manusia, memainkan peran yang sangat besar dalam pergantian peristiwa publik. Pekerjaan adalah agen perbaikan untuk mencapai bantuan pemerintah umum dan kepuasan pribadi yang unggul. Selanjutnya, upaya untuk melindungi buruh merupakan kebutuhan yang sangat penting. Adanya kepastian hukum bagi buruh diharapkan dapat meningkatkan efisiensi kerja.

Hakikat serta alasan pengaturan adalah untuk memberikan rasa aman bagi daerah setempat, yang harus diakui sebagai kepastian legitimasi. Sehingga cenderung dianggap bahwa keamanan yang sah adalah demonstrasi untuk melindungi setiap orang dari kegiatan yang mengabaikan hukum, atau menyalahgunakan hak istimewa orang lain, yang dibantu oleh otoritas publik melalui aparat penegak hukum dengan melakukannya sesuai dengan peraturan dan pedoman yang relevan. pekerjaan untuk memenuhi kebebasan setiap penduduk, termasuk untuk demonstrasi yang tidak menentu yang dilakukan oleh para ahli (menjaga diri sendiri).

Terdapat beberapa pendekatan yang dapat digunakan oleh pemberi kerja atau pengusaha di dalam menentukan jumlah upah yang akan dibayarkan kepada pekerja/buruh, yaitu:

a. Sistem Upah Menurut Waktu

Upah menurut waktu adalah besarnya upah yang didasarkan pada lama bekerjanya seseorang, seperti upah harian, upah mingguan dan upah bulanan (Femilia Ika 2019).

Kekurangan dari sistem pengupahan berdasarkan waktu ini yaitu seringkali pekerja kurang giat serta kurang teliti dalam melakukan suatu pekerjaan karena penilaian besarnya upah yang diterima tidak ditentukan berdasarkan prestasi kerja.

b. Sistem Upah Borongan

Upah borongan ialah upah yang dibayarkan berdasarkan satu unit pekerjaan secara keseluruhan. Pekerjaan yang biasanya menggunakan sistem upah borongan biasanya adalah pekerjaan yang berkaitan dengan proyek-proyek tertentu seperti proyek pembangunan jembatan dan proyek pembuatan jalan. Kekurangan dari sistem pengupahan borongan ini yaitu dengan pekerja sudah mengetahui jumlah upah yang akan diterima dikemudian hari cenderung membuat pekerja tidak teliti dan bekerja secara asal-asalan (Alam 2007).

c. Sistem Upah Partisipasi/sistem upah bonus

Sistem upah bonus merupakan upah khusus yang diberikan pada waktu-waktu tertentu, misalnya pada saat akhir tahun. Bonus yang diberikan kepada pekerja/karyawan tersebut bisa diambil dari sebagian keuntungan perusahaan pada akhir tahun. Bonus bisa diberikan atas dasar jabatan pekerja/karyawan atau performa (kinerja) dalam satu tahun terakhir.

d. Sistem Upah *co-partnership* (mitra usaha)

Sistem upah *co-partnership*/mitra usaha hampir serupa dengan sistem upah bonus, tetapi ada sedikit perbedaan. Jika dalam sistem upah bonus yang diberikan berupa uang tunai, pada sistem *co-partnership* upah yang diberikan berbentuk saham atau obligasi. Dengan pemberian saham/obligasi tersebut diharapkan dapat (Senja 2016) membuat produktivitas karyawan meningkat karena ikut berperan sebagai bagian dari pemilik perusahaan tersebut.

e. Sistem Upah Premi

Sistem upah premi adalah gabungan antara sistem upah waktu dan sistem upah satuan. Dengan sistem upah ini, tenaga kerja yang bersangkutan menerima upah dasar secara tetap per jam, ditambah dengan premi yang besarnya tergantung pada kemampuannya yang lebih baik (prestasi) dalam menyelesaikan pekerjaannya kurang dari waktu normal (Fredy 2005).

Sistem pengupahan seperti yang sudah saya jelaskan di atas bahwa sistem pengupahan adalah kerangka bagaimana upah diatur dan ditetapkan. 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.

Dalam wawancara dengan karyawan PT. CitraBangun Karya mengenai sistem pengupahan bagi tenaga kerja di PT. CitraBangun Karya, menurut narasumber upah di PT. CitraBangun Karya belum 100% UMR (Upah Minimum Regional), ada yang diatas UMR namun ada juga yang dibawah UMR (Wulandari 2022).

Bagaimana Pelaksanaan Jaminan Sosial Terhadap Sistem Pengupahan Tenaga Kerja PT. Citra Bangun Karya

Pekerjaan dan posisi tenaga kerja dalam kerangka pembangunan publik semakin meluas, dan dengan demikian risiko dan kesulitan semakin membingungkan. Persyaratan kemajuan tenaga kerja untuk memberikan keamanan, dukungan dan peningkatan bantuan

pemerintah untuk membangun kualitas dan komitmen untuk kemajuan dan menjaga hak-hak istimewa dan kepentingan yang dikembangkan sebagai kaum bangsawan. manusia.

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

- a. Bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju masyarakat Indonesia sejahtera, adil, 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.

Dalam undang-undang tersebut menjelaskan bahwa pemerintah memberikan jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Setiap warga negara berhak mendapatkan hidup layak apabila terjadi situasi yang tidak menguntungkan dan berdampak pada hilang atau berkurangnya pendapatan akibat sakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, usia lanjut, dan pensiun.

Undang-undang diatas mengatur jaminan sosial 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 diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek jo. PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan jamsostek diharapkan dapat memberikan jaminan kepada buruh terhadap bahaya finansial yang menimpa buruh dalam melakukan pekerjaan, baik karena kecelakaan kerja, sakit usia lanjut, maupun meninggal dunia(Husni 2015a).

Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk santunan berpa uang sebagai pengganti dari penghasilan yang hilang dan berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja(Husni 2015b).

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.

Seiring perkembangan, 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 penyelenggara nya 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 baru-baru ini bernama Jamsostek (Jaminan sosial tenaga kerja) yang diawasi oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai Peraturan No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak 1 Januari 2014.

BPJS Kesejahteraan, sebelumnya bernama Askes dengan BPJS Ketenagakerjaan, adalah inisiatif yang didukung wajib pajak di dalam Unit Jaminan Kesehatan Masyarakat (JKN) yang diperkenalkan pada 31 Desember 2013. Untuk BPJS Kesejahteraan mulai bekerja pada 1 Januari 2014, sedangkan BPJS untuk Bisnis mulai bekerja pada 1 Juli 2015 (Anonim 2022a).

Sistem pelaksanaan jaminan sosial yang ada di tempat dimana penulis melakukan penelitian di perusahaan PT. CitraBangun Karya 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 CitraBangun Karya untuk memberikan jaminan sosial kepada karyawan yaitu berupa: Gaji Pokok, Tunjangan Profesi, dan BPJS Kesehatan.

PENUTUP

Simpulan

1. Para tenaga kerja di PT. CitraBangun Karya mendapatkan perlindungan dan mendapatkan upah diperusahaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, lamanya pengabdian, dan tergantung pada proporsinya masing-masing.
2. Sistem pelaksanaan jaminan sosial di PT. CitraBangun Karya cukup terealisasikan dengan baik, meskipun belum sepenuhnya sudah diatur, hanya beberapa saja.

Saran

Saran saya sebagai penulis mengenai sistem pengupahan agar pihak perusahaan bisa meratakan upah para karyawan sesuai undang-undang yang berlaku agar kedepannya bisa meningkatkan produktivitas perusahaan. Mengenai sistem pelaksanaan jaminan sosial semoga kedepannya bisa terlaksana atau terealisasikan jaminan-jaminan sosial yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

Alam, S. 2007. *Ekonomi Untuk SMA Dan Ma Kelas X*. Jakarta: Erlangga.

Anonim. 2022a. "BPJS Ketenagakerjaan." BPJS Ketenagakerjaan. 2022. https://id.m.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan.

———. 2022b. "No Title." 2022.

https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/16333/1/T1_312014151_BAB I.pdf.

Erik, Ari, Navista. n.d. *UU RI No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. Yogyakarta: Pustaka Mahardika.

Femilia Ika, Smart Teachers Team. 2019. *Bongkar Pola Soal UNBK SMA/MA IPS 2020*. Yogyakarta: Pustaka Widyatama.

- Fredy, Rangkuti. 2005. *Bussines Plan Teknik Membuat Perencanaan Bisnis Dan Analisis Kasus*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Gani, Evy Savitri. 2015. "Sistem Perlindungan Upah Di Indonesia." *Jurnal Cahkim XI*: 127.
- Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: PT. Bina Ilmu.
- Husni, Lalu. 2015a. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- . 2015b. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Manulalang, Sendjun H. 1998. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Citera.
- Murti Sumari, John Suprihanto. 2014. *Pengantar Bisnis Dasar-Dasar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty.
- Pratiwi, Tirami Anggi. 2022. "Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Perselisihan Penentuan Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) Ditinjau Dari Sistem Hukum Tenaga Kerja Di Kota Batam." (Uib.Ac.Id). 2022. S-1151023-chapter1.pdf).
- S, Mohammad Adrianto. n.d. "Manfaat Perlindungan Dan Penegakan Hukum Di Indonesia." <https://edukasi.okezone.com/read/2021/09/28/624/2478087/3-manfaat-perlindungan-dan-penegakan-hukum-di-indonesia?page=1>.
- Senja, Nilasari. 2016. *Panduan Praktis Menyusun Sistem Penggajian Dan Benefit*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Wulandari, Virgianty Febri. 2022. "Wawancara Pegawai Perusahaan." Surabaya.