

BAB IV

ANALISA DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Gambaran Kota Batulicin

Untuk meningkatkan, penyelenggaraan pemerintahan pelaksanaan pembangunan, dan pelayanan kepada masyarakat dilakukan pemekaran atas Kabupaten Kotabaru yang mempunyai luas wilayah $\pm 14.489,69 \text{ km}^2$ perlu dibentuk Kabupaten Tanah Bumbu yang terdiri atas 5 (lima) kecamatan, yaitu Kecamatan Batulicin, Kecamatan Kusan Hilir, Kecamatan Sungai Loban, Kecamatan Satui, dan Kecamatan Kusan Hulu dengan luas wilayah keseluruhan $\pm 5.006,96 \text{ km}^2$.¹⁴⁵

Kota Batulicin sebagaimana Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 024 Tahun 2002 tentang Penetapan Batulicin sebagai Ibukota Kabupaten Tanah Bumbu. Ibu Kota Kabupaten terletak di Kecamatan Batulicin, dan pusat pemerintahan kabupaten berada di Kelurahan Gunung Tinggi yang dulunya bernama desa Pondok Butun.

¹⁴⁵ Penjelasan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 Tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu Dan Kabupaten Balangan Di Provinsi Kalimantan Selatan

Kabupaten Tanah Bumbu adalah salah satu kabupaten di provinsi Kalimantan Selatan. Sebelumnya kabupaten ini termasuk dalam wilayah Kabupaten Kotabaru. Secara historis semula dinamakan Daerah Tingkat II Persiapan Tanah Bumbu Selatan. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 5.066,96 km² dan jumlah penduduk sebanyak 267.913 jiwa (hasil Sensus Penduduk Indonesia 2010), dan pada tahun 2020, jumlah penduduk Tanah Bumbu berjumlah 325.346 jiwa.

Secara geografis Kabupaten Tanah Bumbu terletak di antara : 2°52'-3°47' Lintang Selatan dan 115°15'-116°04' Bujur Timur, dengan luas wilayah 5.066,96 km² (506.696 Ha) atau 13,50 persen dari total luas Provinsi Kalimantan Selatan yang terbagi atas 10 kecamatan.

Batas Wilayah Administrasi Sebelah Utara: Kabupaten Kotabaru. Sebelah Timur: Kabupaten Kotabaru. Sebelah Selatan: Laut Jawa. Sebelah Barat: Kabupaten Banjar dan Kabupaten Tanah Laut.

Berdasarkan keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 025 Tahun 2002 tentang Dukungan Dana kepada rencana Kabupaten Tanah Bumbu, Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Kotabaru Nomor 026 Tahun 2002 tentang Nama dan jumlah Kecamatan dalam rencana Kabupaten Tanah Bumbu dan

Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Provinsi Kalimantan Selatan tentang Persetujuan Pengembangan Wilayah Kabupaten Kotabaru Nomor 15 tanggal 16 April 2002.

Adapun yang menjadi sentra kegiatan usaha dan ekonomi adalah Kecamatan Simpang Empat, yang dulunya merupakan bagian dari Kecamatan Batulicin. Kabupaten Tanah Bumbu merupakan kabupaten pemekaran dari Kabupaten Kotabaru yang ditetapkan berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2003 tanggal 8 April 2003 tentang Pembentukan Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Balangan di Provinsi Kalimantan Selatan. Berdasarkan undang-undang tersebut, Kabupaten Tanah Bumbu selalu merayakan hari jadinya pada tanggal 8 April setiap tahunnya. Nama historis yang pernah digunakan untuk menyebut daerah kabupaten ini adalah Tanah Koesan – 1879.

Profil Daerah Kabupaten Tanah Bumbu memiliki semboyan, BERSUJUD yang artinya Bersih, Syukur, Jujur dan Damai. Kantor Pemerintah Kabupaten Tanah Bumbu beralamat di Jl. Dharma Praja No.1 Gunung Tinggi, Batulicin dengan alamat website www.tanahbumbukab.go.id

Perekonomian dan Pariwisata PDRB Kabupaten Tanah Bumbu setiap tahunnya dihasilkan oleh sektor primer yaitu pertanian serta pertambangan batubara dan bijih besi.

Objek wisata yang dimiliki Kabupaten Tanah Bumbu, diantaranya objek wisata alam berupa pantai Pagatan dan pantai Bunati, serta objek wisata budaya seperti Mapparentasi dan makam Pangeran Muhammad Nafis. Bandara dan Pelabuhan Bandara Bersujud merupakan bandara yang melakukan aktivitas penerbangan sipil dan komersil di Kabupaten Tanah Bumbu.

Selain itu terdapat 35 buah pelabuhan yang ada di Kabupaten Tanah Bumbu, yang terdiri dari 1 Pelabuhan Samudera, 1 Pelabuhan Penyeberangan/Ferry dan 33 buah pelabuhan khusus (batubara dan CPO).

Kabupaten Tanah Bumbu merupakan daerah yang bercorak agraris. Karakteristik ini setidaknya dapat terlihat dari besarnya penggunaan lahan pertanian yang mencapai lebih dari 30 persen. Bahkan lebih dari 40 persen penduduk Tanah Bumbu menggantungkan nasibnya di sektor tersebut.¹⁴⁶

Walaupun demikian tingkat kemiskinan ternyata cukup tinggi di Kabupaten Tanah Bumbu, bahkan yang tertinggi ke 2 setelah Banjarmasin :¹⁴⁷

¹⁴⁶<https://kalselpos.com/2021/08/08/profil-kabupaten-tanah-bumbu-kalimantan-selatan/> (diakses tanggal 10 Juni 2024)

¹⁴⁷ <https://kalsel.bps.go.id/indicator/23/102/1/jumlah-penduduk-miskin.html> (diakses tanggal 24 Juni 2024)

Tabel 4.1.
Tingkat Kemiskinan di Kalimantan Selatan

Kabupaten	Jumlah Penduduk Miskin (Jiwa)		
	2021	2022	2023
KALIMANTAN SELATAN	208 108	195 702	188 928
TANAH LAUT	15 862	13 541	13 222
KOTABARU	16 834	15 065	15 322
BANJAR	18 067	16 711	14 773
BARITO KUALA	16 099	15 055	14 707
TAPIN	6 925	6 982	6 224
HULU SUNGAI SELATAN	11 466	10 804	9 607
HULU SUNGAI TENGAH	16 770	16 144	16 008
HULU SUNGAI UTARA	16 186	15 497	15 018
TABALONG	16 128	15 243	15 153
TANAH BUMBU	18 919	17 216	17 172
BALANGAN	8 062	7 825	7 074
KOTA BANJARMASIN	34 839	34 009	33 467
KOTA BANJAR BARU	11 951	11 610	11 181

Begitu juga tingkat pengangguran ternyata juga cukup tinggi di Kabupaten Tanah Bumbu, bahkan juga yang tertinggi ke 2 setelah Banjarmasin :¹⁴⁸

Tabel 4.2.
Tingkat Pengangguran di Kalimantan Selatan

Kabupaten	Jumlah Penduduk Pengangguran/Mencari Kerja (Jiwa)			
	2022		2023	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus
KALIMANTAN SELATAN	89 470,00	104 025,00	85 298,00	93 576,00
TANAH LAUT	-	7 675,00	-	6 632,00
KOTABARU	-	10 762,00	-	9 632,00
BANJAR	-	8 529,00	-	8 433,00
BARITO KUALA	-	6 075,00	-	5 961,00
TAPIN	-	4 289,00	-	3 997,00
HULU SUNGAI SELATAN	-	2 881,00	-	2 813,00
HULU SUNGAI TENGAH	-	4 676,00	-	4 707,00
HULU SUNGAI UTARA	-	5 688,00	-	5 021,00
TABALONG	-	6 219,00	-	5 052,00
TANAH BUMBU	-	13 217,00	-	10 630,00
BALANGAN	-	2 830,00	-	1 955,00
KOTA BANJARMASIN	-	23 987,00	-	22 118,00
KOTA BANJAR BARU	-	7 197,00	-	6 625,00

¹⁴⁸<https://kalsel.bps.go.id/indicator/6/41/1/jumlah-penduduk-pengangguran-mencari-kerja.html> (diakses tanggal 24 Juni 2024)

2. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Batulicin

a. Dasar Hukum

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara - untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja disektor formal. Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS),¹⁴⁹ diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya jaminan sosial tenaga kerja semakin transparan.

¹⁴⁹ Bayu Dwi Anggono, Agus Riewanto, Oce Madril, Jimmy Z Usfunan, *BPJS Ketenagakerjaan Aspek Politik, Hukum, Kelembagaan, Aset dan Kepesertaan*, (Depok: Rajawali Pers, 2021), 60.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggaran ASTEK yaitu Perum Astek.¹⁵⁰ Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No.3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial. Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan

¹⁵⁰ Dede Agus, *Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Buruh/Pekerja*, Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum Volume 8 No. 1 Januari-Maret 2014, hal 60 lihat juga . Bayu Dwi Anggono..... *BPJS Ketenagakerjaan Aspek Politik, Hukum, Kelembagaan, Aset dan Kepesertaan* Depok: Rajawali Pers, 2021), 60

pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. PT Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.

Tahun 2011, ditetapkanlah UU No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik.¹⁵¹ PT Jamsostek berubah nama menjadi BPJS Ketenagakerjaan¹⁵² tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015.

Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagaimana diubah dengan Pasal 82 Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, menentukan Jenis program jaminan sosial yang meliputi: Jaminan Kesehatan, Jaminan

¹⁵¹ Pasal 62 Ayat (1) UU BPJS

¹⁵² Pasal 6 Ayat (1) UU BPJS

Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Kemudian melalui Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS sebagaimana diubah dengan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mengatur tersendiri program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan diantaranya: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Saat ini fatwa DSN MUI No. 147/DSN-MUI/XII/2021 tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial ketenagakerjaan Berdasarkan Prinsip Syariah telah terbit sejak tahun 2021 berdasarkan praktek pelaksanaannya yang telah benar-benar menerapkan prinsip syariah tersebut hanya ada di Cabang Aceh sama halnya dengan perbankan yang hanya boleh beroperasi berdasarkan prinsip syariah di daerah Provinsi Aceh Nangroe Darussalam, namun secara umum pelaksanaan penyelenggaraan BPJS ketenagakerjaan sudah sesuai menurut beberapa ahli namun ada bagian-bagian tertentu yang masih belum sesuai prinsip syariah.

b. Visi Misi BPJS Ketenagakerjaan

VISI :

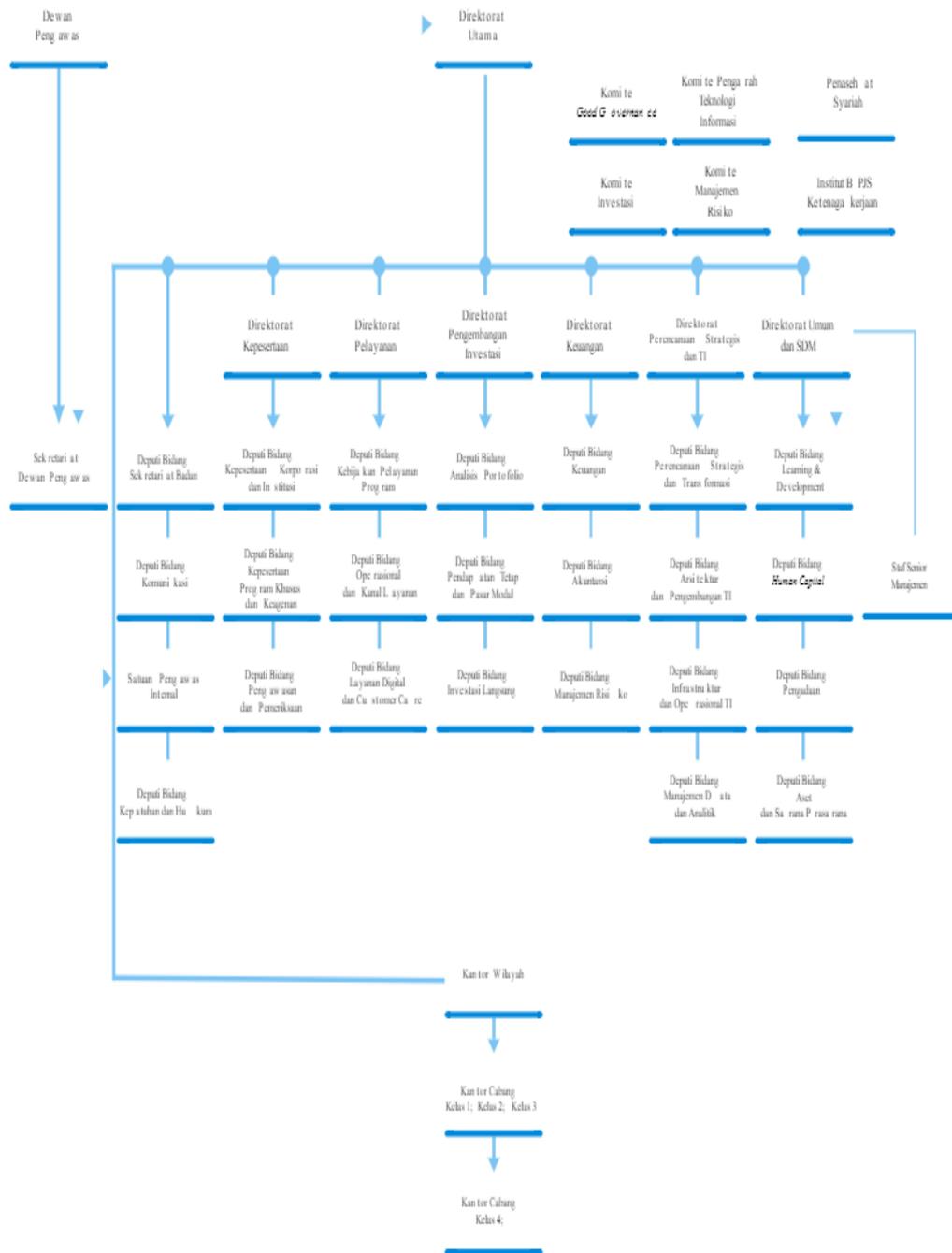
Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya,
Berkelanjutan dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia

MISI :

1. Melindungi, Melayani & Menyejahterakan Pekerja dan Keluarga
2. Memberikan rasa Aman, Mudah & Nyaman untuk Meningkatkan Produktivitas dan Daya Saing Peserta
3. Memberikan Kontribusi dalam Pembangunan dan Perekonomian Bangsa dengan Tata Kelola Baik ¹⁵³

¹⁵³ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/tentang-kami.html> (Diakses tanggal 10 Juni 2024)

c. Struktur Organisasi ¹⁵⁴



¹⁵⁴ <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/struktur-organisasi.html> (Diakses tanggal 10 Juni 2024)

d. Program BPJS Ketenagakerjaan¹⁵⁵

Program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Batulicin diantaranya: Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan :

1) Program Jaminan Kecelakaan Kerja

Program Jaminan Kecelakaan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 82 Tahun 2019 (selanjutnya disebut dengan PP JKK dan JKM), menjelaskan bahwa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan manfaat berupa uang tunai dan/atau perawatan tanpa batas biaya sesuai kebutuhan medis pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

2) Program Jaminan Kematian

Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), menjelaskan bahwa jaminan kematian merupakan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

¹⁵⁵ Bayu Dwi Anggono, Agus Riewanto, Oce Madril, Jimmy Z Usfunan, *BPJS Ketenagakerjaan Aspek Politik, Hukum, Kelembagaan, Aset dan Kepesertaan*, (Depok: Rajawali Pers, 2021), 114-115.

3) Program Jaminan Hari Tua

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua sebagaimana diubah dengan PP No. 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas PP No. 46 Tahun 2015, menjelaskan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.

4) Program Jaminan Pensiun

Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, menjelaskan program jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

5) Program Kehilangan Pekerjaan

Pada Pasal 82 Undang-Undang Cipta Kerja, yang mengubah Undang- Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, menyelipkan ketentuan diantara Pasal 46 dan Pasal 47, yaitu Pasal 46A-E perihal Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang menjelaskan beberapa hal :

a) Penyelenggara Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan dan Pemerintah Pusat

b) Hak Mendapatkan jaminan kehilangan pekerjaan

Pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berhak jaminan kehilangan pekerjaan

c) Prinsip jaminan kehilangan pekerjaan

Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial

d) Tujuan jaminan kehilangan pekerjaan

Jaminan kehilangan pekerjaan diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja/buruh kehilangan pekerjaan. Secara hakekat, Jaminan Kehilangan Pekerjaan dalam PP No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program JKP, menjelaskan bahwa JKP merupakan jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.

e. Ruang Lingkup Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan¹⁵⁶

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disebut UU BPJS) telah menguraikan beberapa konsep penting, seperti Peserta, Pekerja, Gaji atau Upah maupun Pemberi Kerja. Konsep tersebut, diuraikan sebagai berikut:

- 1) Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran (*vide* Pasal 1 angka 8 UU SJSN dan Pasal 1 angka 4 UU BPJS). Kategori Peserta dalam UU BPJS tidak membatasi, setiap orang atau orang asing bekerja dalam suatu kriteria badan hukum dan yang penting telah lebih dari 6 (enam) bulan bekerja.
- 2) Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain (*Vide* Pasal 1 angka 11 UU SJSN dan Pasal 1 angka 8 UU BPJS)
- 3) Gaji atau Upah adalah hak Pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pemberi Kerja kepada Pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/

¹⁵⁶ Bayu Dwi Anggono, Agus Riewanto, Oce Madril, Jimmy Z Usfunan, *BPJS Ketenagakerjaan Aspek Politik, Hukum, Kelembagaan, Aset dan Kepesertaan*, (Depok: Rajawali Pers, 2021), 115-118.

atau jasa yang telah atau akan dilakukan (vide Pasal 1 angka 13 UU SJSN dan Pasal 1 angka 10 UU BPJS)

4) Pemberi Kerja, memberikan klasifikasi terhadap Pemberi Kerja, (Vide Pasal 1 angka 12 UU SJSN dan Pasal 1 angka 9 UU BPJS)

diantaranya:

- a) orang perseorangan,
- b) pengusaha,
- c) badan hukum, atau
- d) badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau
- e) penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Mendasarkan pada rumusan konsep dalam Undang-Undang SJSN dan Undang-Undang BPJS tersebut, dapat ditemukan pemahaman, yakni:

- 1) Undang-Undang SJSN dan Undang-Undang BPJS tidak membatasi jenis dari institusi atau badan hukum dari pekerja;
- 2) Undang-Undang SJSN dan Undang-Undang BPJS memberikan keleluasaan bagi setiap orang atau orang asing yang sudah bekerja dimana saja (sepanjang wilayah Indonesia) dan lebih dari 6 (enam) bulan untuk mendaftar;

- 3) Undang-Undang SJSN dan Undang-Undang BPJS menjelaskan kriteria pekerja secara umum, yakni orang yang bekerja dan menerima hak keuangan;
- 4) Undang-Undang SJSN dan Undang-Undang BPJS menjelaskan bahwa kriteria bekerja dapat dilakukan pada orang-orang perseorangan, orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri;
- 5) Undang-Undang SJSN dan Undang-Undang BPJS tidak menutup ruang pengaturan pekerja tunduk pada Peraturan Perundang-undangan menyangkut ketenagakerjaan, melainkan juga Peraturan Perundang-undangan yang menyangkut ASN, TNI, Polri, BUMN, BUMD.

Pemberi Kerja, memiliki kewajiban dalam mendaftarkan diri dan pekerjanya secara bertahap sebagai peserta kepada BPJS. Selbihnya Pasal 13 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, menentukan bahwa:

- 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) *Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Presiden.*

Sedangkan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, menentukan bahwa:

- 1) *Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya 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 Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.*
- 3) *Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.*

UU BPJS mengatur lebih lanjut, bahwa pemberi kerja tidak hanya memberikan data diri dan pekerjaannya namun juga dengan anggota keluarganya. Penahapan pendaftaran tersebut, diatur dengan Peraturan Presiden No. 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial. Peraturan Presiden No. 109 Tahun 2013, memberikan klasifikasi terkait dengan Peserta program jaminan sosial yang terdiri atas:

- 1) peserta penerima upah, terdiri atas:
 - a) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara, yang meliputi: calon pegawai negeri sipil; pegawai

negeri sipil; anggota TNI; anggota POLRI; pejabat negara, pegawai pemerintah non pegawai negeri, prajurit siswa TNI; dan peserta didik POLRI.

b) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yang dikelompokkan berdasarkan skala usaha yang terdiri atas:

- (1) usaha besar;
- (2) usaha menengah;
- (3) usaha kecil; dan
- (4) usaha mikro.

2) peserta bukan penerima upah, terdiri atas:

- a) pemberi kerja;
- b) pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri; dan
- c) pekerja yang tidak termasuk (pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri) yang bukan menerima gaji atau upah.

f. Jenis Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

Sebagaimana diuraikan pada halaman sebelumnya, perihal Peserta program jaminan sosial yang terdiri atas, Peserta Penerima Upah dan Peserta bukan penerima upah. Adapun Peserta penerima upah, diklasifikasikan dalam 2 jenis, yaitu:¹⁵⁷

¹⁵⁷Peraturan Presiden No. 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial.

- 1) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara, dengan mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian secara bertahap kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- 2) pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara untuk mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian dengan klasifikasi:
 - a) usaha besar dan usaha menengah wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian.
 - b) usaha kecil wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, dan program jaminan kematian.
 - c) usaha mikro wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja dan program jaminan kematian.

Selain dari 2 klasifikasi tersebut, Peraturan Presiden No. 109 Tahun 2013 juga mengatur perihal usaha bergerak di bidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan tenaga harian lepas, borongan, dan/atau musiman wajib mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Selain Peraturan Presiden tersebut, Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 82

Tahun 2019, juga mengatur perihal kepesertaan pada sektor usaha jasa konstruksi. Pada intinya, Peraturan Pemerintah tersebut mengatur bahwa Pemberi Kerja selain penyelenggara negara pada skala usaha besar, menengah, kecil dan mikro yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan Pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu, wajib mendaftarkan Pekerjaanya dalam program JKK dan JKM sesuai penahapan kepesertaan.

Selanjutnya, Pasal 29 Undang-Undang No. 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, mengatur bahwa:

Dalam upaya Pelindungan Pekerja Migran Indonesia, Pemerintah Pusat menyelenggarakan Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia dan keluarganya. Penyelenggaraan Jaminan Sosial tersebut dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Untuk risiko tertentu yang tidak tercakup oleh Jaminan Sosial, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat bekerja sama dengan lembaga pemerintah atau swasta. Ketentuan lebih lanjut mengenai Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia secara khusus diatur dengan Peraturan Menteri.

Selebihnya Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2018 Tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia, mengatur beberapa jenis program jaminan sosial Pekerja Migran Indonesia, meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua. 107 Termasuk bagi Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang bekerja ke luar

negeri wajib terdaftar dalam kepesertaan program Jaminan Kecelakaan Kerja; dan Jaminan Kematian, selain itu juga dapat mengikuti program JHT. Program JKK, JKM, dan JHT tersebut diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Dengan demikian, maka terdapat 4 jenis Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, diantaranya, Peserta Penerima Upah, Peserta bukan penerima upah, Usaha jasa konstruksi, dan Pekerja Migran Indonesia.¹⁵⁸

g. Manfaat Program BPJS Ketenagakerjaan¹⁵⁹

1) Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Manfaat JKK diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 Tentang Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 82 Tahun 2019 (selanjutnya disebut dengan PP JKK dan JKM). Manfaat JKK, bagi Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat JKK, berupa Pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis, Santunan berupa uang, dan Beasiswa Pendidikan anak. Berkaitan dengan pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis, diantaranya:

- a) pemeriksaan dasar dan penunjang;
- b) perawatan tingkat pertama dan lanjutan;

¹⁵⁸ Bayu Dwi Anggono, Agus Riewanto, Oce Madril, Jimmy Z Usfunan, *BPJS Ketenagakerjaan Aspek Politik, Hukum, Kelembagaan, Aset dan Kepesertaan*, (Depok: Rajawali Pers, 2021), 124-125.

¹⁵⁹ Opcit et All, 128-147.

- c) rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;
- d) perawatan intensif;
- e) penunjang diagnostik;
- f) penanganan, termasuk komorbiditas dan komplikasi yang berhubungan dengan Kecelakaan Kerja dan penyakit akibat kerja;
- g) pelayanan khusus;
- h) alat kesehatan dan implan;
- i) jasa dokter/medis;
- j) operasi;
- k) pelayanan darah;
- l) rehabilitasi medik;
- m) perawatan dirumah bagi Peserta yang tidak memungkinkan melanjutkan pengobatan ke rumah sakit; dan
- n) pemeriksaan diagnostic dalam penyelesaian kasus penyakit akibat kerja.

terdapat pula santunan berupa uang sebagai salah satu manfaat JKK, diantaranya:

- o) Penggantian biaya transportasi yang terdiri dari:
 - a. biaya transportasi Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, pertolongan pertama pada kecelakaan, dan rujukan ke rumah sakit lain; dan/atau

- b. biaya transportasi peserta yang mengikuti program kembali kerja menuju dan pulang dari fasilitas pelayanan kesehatan dan balai latihan kerja.
- p) santunan sementara tidak mampu bekerja (STMB);
- q) santunan cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi, dan cacat total tetap;
- r) santunan kematian dan biaya pemakaman;
- s) santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila Peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja
- t) biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (*orthose*) dan/atau alat pengganti (*prothese*).
- u) penggantian biaya gigi tiruan, alat bantu dengar dan kacamata; dan/atau
- v) beasiswa pendidikan anak bagi setiap Peserta yang meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja. Beasiswa tersebut, diberikan paling banyak 2 (dua) orang anak Peserta, yang diberikan berkala setiap tahun sesuai dengan tingkat Pendidikan anak peserta.

Manfaat beasiswa pendidikan Anak diberikan jika:

- (1) Peserta mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja (PAK);
- (2) Peserta meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau PAK; atau

(3) Peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau PAK.

Manfaat beasiswa diajukan pada saat peserta telah dinyatakan cacat total tetap, meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau PAK, atau meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau PAK. Manfaat beasiswa pendidikan anak diberikan untuk paling banyak 2 (dua) orang anak. Persyaratan untuk memperoleh manfaat beasiswa pendidikan anak, terdiri atas:

- (1) Anak usia sekolah;
- (2) Belum mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun;
- (3) Belum menikah; dan/atau
- (4) Belum bekerja

Manfaat beasiswa pendidikan diberikan kepada anak yang didaftarkan sebagai ahli waris dan penerima manfaat beasiswa pendidikan anak. Anak yang dapat didaftarkan sebagai penerima manfaat beasiswa pendidikan merupakan Anak Peserta yang telah dilahirkan termasuk Anak tiri atau Anak angkat yang sah menurut ketentuan peraturan perundang-undangan sebelum Peserta meninggal dunia, cacat total tetap akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja (PAK), atau meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Beasiswa pendidikan Anak diberikan sesuai dengan tingkat pendidikan dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) pendidikan taman kanak-kanak sampai dengan sekolah dasar/ sederajat sebesar Rp. 1.500.000 (satu juta lima ratus ribu rupiah) per orang per tahun, dengan menyelesaikan pendidikan paling lama 8 (delapan) tahun dengan rincian sebagai berikut:
 - (a) pendidikan taman kanak-kanak paling lama 2 (dua) tahun; dan
 - (b) pendidikan sekolah dasar/sederajat paling lama 6 (enam) tahun.
- (2) Pendidikan sekolah menengah pertama/sederajat sebesar Rp. 2.000.000 (dua juta rupiah) per orang per tahun, dengan menyelesaikan pendidikan paling lama 3 (tiga) tahun.
- (3) Pendidikan sekolah menengah atas/sederajat sebesar Rp. 3.000.000 (tiga juta rupiah) per orang per tahun, dengan menyelesaikan pendidikan paling lama 3 (tiga) tahun.
- (4) Pendidikan tinggi paling tinggi strata 1 atau pelatihan sebesar Rp. 12.000.000 (dua belas juta rupiah) per orang per tahun, dengan menyelesaikan pendidikan paling lama 5 (lima) tahun.

2) **Manfaat Jaminan Kematian (JKM)**

Manfaat Jaminan Kematian (JKM) diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 Tentang Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 82 Tahun 2019 (selanjutnya disebut dengan PP JKK dan JKM). Adapun beberapa manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris Peserta, apabila Peserta meninggal dunia dalam masa aktif, terdiri atas:

- a) santunan sekaligus Rp 20.000.000,00 (Dua puluh juta rupiah);
- b) santunan berkala yang dibayarkan sekaligus sebesar Rp. 12.000.000 (Dua belas juta rupiah);
- c) biaya pemakaman sebesar Rp 10.000.000,00 (Sepuluh juta rupiah); dan
- d) beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap Peserta yang meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja dan telah memiliki masa iur paling singkat 3 (tiga) tahun.

Dalam hal Peserta tidak ada ahli waris, biaya pemakaman diberikan kepada pihak yang mengurus pemakaman. Beasiswa diberikan untuk paling banyak 2 (dua) orang anak Peserta yang diberikan berkala setiap tahun sesuai dengan tingkat pendidikan anak Peserta. Pengaturan lebih lanjut, diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja

(JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Hari Tua (JHT) (selanjutnya disebut dengan Permenaker 5 Tahun 2021).

Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Hari Tua (JHT), mengatur terkait JK, dalam beberapa ketentuan yakni dari Pasal 22 sampai dengan Pasal 24. Pengaturan JK dalam Permenaker 5 Tahun 2021, mengatur beberapa hal substansial, diantaranya:

- a) Pemberi kerja atau ahli waris Peserta Penerima Upah melaporkan dan mengajukan permohonan manfaat JK kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan melampirkan dokumen, seperti:
 - (1) Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan;
 - (2) kartu tanda penduduk atau kartu identitas lainnya dari ahli waris;
 - (3) kartu keluarga;
 - (4) surat keterangan kematian dari pejabat yang berwenang;
 - (5) surat keterangan ahli waris dari pejabat yang berwenang.
- b) Setelah menerima laporan dan pengajuan manfaat JK, BPJS ketenagakerjaan melakukan verifikasi terhadap dokumen pengajuan manfaat JK. Apabila permohonan telah diterima secara lengkap dan benar BPJS Ketenagakerjaan membayarkan manfaat JK kepada ahli waris Peserta Penerima Upah paling

lama 3 (tiga) hari kerja sejak diterimanya permohonan pengajuan manfaat JKM.

3) **Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT)**

Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Jaminan Hari Tua, menjelaskan bahwa Jaminan Hari Tua (JHT) sebagai manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia.

Manfaat JHT bagi Peserta yang mencapai usia pensiun diberikan kepada Peserta pada saat memasuki usia pensiun. Sedangkan manfaat JHT bagi Peserta yang mengalami cacat total tetap, hak atas manfaat JHT diberikan kepada Peserta. Dalam hal Peserta meninggal dunia sebelum mencapai usia pensiun, hak atas manfaat JHT diberikan kepada ahli waris. Bagi Peserta yang meninggal dunia, maka manfaat JHT diberikan kepada ahli waris yang sah, meliputi janda; duda; atau anak. Dalam hal janda, duda, atau anak tidak ada, JHT diberikan sesuai urutan sebagai berikut:

- a. keturunan sedarah Pekerja menurut garis lurus ke atas dan ke bawah sampai derajat kedua;
- b. saudara kandung;
- c. mertua; dan
- d. pihak yang ditunjuk dalam wasiatnya oleh Pekerja.

Besarnya manfaat JHT sebesar nilai akumulasi seluruh Iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan Peserta dan dibayar secara sekaligus. Pembayaran manfaat JHT dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila Peserta telah memiliki masa kepesertaan paling singkat 10 (sepuluh) tahun sebagai bentuk mempersiapkan diri memasuki masa pensiun. Dengan ketentuan pengambilan manfaat JHT sampai batas tertentu paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah JHT, yang peruntukannya untuk kepemilikan rumah atau paling banyak 10% (sepuluh persen) untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun.

Selain manfaat JHT sebagaimana diuraikan sebelumnya, Peserta memperoleh manfaat layanan tambahan berupa fasilitas pembiayaan perumahan dan/atau manfaat lain (manfaat layanan tambahan dibiayai dari dana investasi JHT sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan).

Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib membayar manfaat JHT yang menjadi kewajibannya sesuai dengan ketentuan dalam peraturan perundang-undangan, apabila Pemberi Kerja selain penyelenggara negara belum mengikutsertakan Pekerjaannya dalam program JHT. Dalam hal Peserta masih bekerja pada usia pensiun dan memilih untuk menunda menerima pembayaran manfaat JHT pada usia 56 (lima enam) tahun serta tetap menjadi Peserta dan membayar Iuran, pembayaran manfaat JHT dapat dilakukan pada saat Peserta berhenti bekerja.

BPJS Ketenagakerjaan wajib memberikan informasi kepada Peserta mengenai besarnya saldo JHT beserta hasil pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun. Hasil pengembangan program JHT yang diberikan kepada Peserta oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan hasil pengembangan program JHT sesuai laporan keuangan tahunan. Hasil pengembangan program JHT yang diberikan bagi Peserta ditetapkan berdasarkan laporan keuangan bulanan pada periode bulan sebelumnya. Hasil pengembangan paling sedikit sebesar rata-rata bunga deposito counter rate bank pemerintah untuk jangka waktu 1 (satu) tahun.

BPJS Ketenagakerjaan menetapkan besarnya JHT paling lama 30 (tiga puluh) hari sebelum Peserta mencapai usia pensiun dan wajib memberitahukan kepada Peserta yang bersangkutan. Peserta atau ahli waris yang berhak memperoleh manfaat JHT, wajib mengajukan pembayaran manfaat JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan melampirkan Kartu Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan persyaratan yang telah ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan pengajuan membayarkan manfaat JHT secara sekaligus kepada Peserta atau ahli warisnya apabila Peserta meninggal dunia. Pembayaran dilakukan paling lama 5 (lima) hari kerja pengajuan dan persyaratan diterima secara lengkap dan benar oleh BPJS Ketenagakerjaan. Hak atas JHT tidak dapat dipindahtangankan, digadaikan, atau disita sebagai pelaksana putusan pengadilan.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua sebagaimana diubah dengan PP No. 60 Tahun 2015, terdapat beberapa perbedaan kebijakan, diantaranya, Pasal 26 ayat (1) yang mengatur bahwa Manfaat JHT wajib dibayarkan kepada Peserta apabila:

- a. Peserta mencapai usia pensiun;
- b. Peserta mengalami total tetap;
- c. Peserta meninggal dunia; atau
- d. Peserta meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya.

Kemudian dalam Pasal 26 ayat (6) menyatakan bahwa dalam hal Peserta tenaga kerja asing atau warga negara Indonesia meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya, manfaat JHT diberikan kepada Peserta yang bersangkutan. Namun berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah No 46 Tahun 2015, bagi peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya, maka manfaat jaminan hari tua yang telah dibayarkan iurannya selama ini, tidak dapat di klaim.

Perubahan politik hukum regulasi khususnya penyelenggaraan Jaminan Hari Tua dan Manfaat Jaminan Hari Tua, tidak hanya dirasakan pada level peraturan perundang-undangan yang sama tingkatannya. Namun juga, ditemukan perbedaan kebijakan yang krusial dari aturan lebih rendah dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Sebagaimana dapat ditemukan dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 Tahun 2015 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan

Hari Tua, yang memperluas makna pensiun dengan Peserta yang mencapai usia pensiun termasuk juga Peserta yang berhenti bekerja (*vide* Pasal 3 ayat (2)).

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan, menambahkan arti usia pensiun termasuk Peserta yang berhenti bekerja (baik alasan mengundurkan diri, terkena pemutusan hubungan kerja dan meninggalkan Indonesia selamanya), sebagaimana diatur dalam ketentuan berikut:

- a) Pasal 2 Manfaat JHT dibayarkan kepada Peserta apabila: mencapai usia pensiun; mengalami cacat total tetap; atau meninggal dunia.
- b) Pasal 3 ayat (2) Manfaat bagi Peserta mencapai usia pensiun termasuk juga Peserta yang berhenti bekerja.
- c) Pasal 3 ayat (3) peserta berhenti bekerja, meliputi: peserta mengundurkan diri, terkena pemutusan hubungan kerja dan meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya.
- d) Pasal 5 ayat (1) Pemberian manfaat JHT bagi peserta mengundurkan diri dapat dibayarkan secara tunai dan sekaligus setelah masa tunggu 1 (satu) bulan sejak tanggal surat keterangan pengunduran diri perusahaan diterbitkan.

Dapat dipahami, ketentuan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan ini bertentangan dengan Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 jo Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015, dengan alasan:

- a) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan menambah substansi Pensiun yang berbeda dengan konsep dalam peraturan perundang-undangan lebih tinggi.
- b) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan bertentangan dengan Pasal 22 ayat (4) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 *jo* Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015 dengan jangka waktu minimal masa kepesertaan 10 tahun.
- c) Menambah substansi peserta meninggalkan Indonesia selamanya yang telah dihapus dalam Peraturan Pemerintah No. 60 Tahun 2015.

Berdasarkan hal tersebut, dampak Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 19 Tahun 2015, adalah:

- a) Tujuan jangka panjang program JHT menjadi tidak tercapai baik dari sisi tujuan investasi jangka panjang perusahaan maupun tujuan untuk memberikan penghasilan di masa pensiun bagi para peserta program, akibat praktek penarikan dini.
- b) Bertentangan dengan Peraturan Perundang-undangan lebih tinggi sehingga menimbulkan ketidakpastian hukum, dalam mengeluarkan biaya manfaat JHT oleh BPJS Ketenagakerjaan.
- c) Akan menjadi dampak besar bagi pengelolaan keuangan BPJS Ketenagakerjaan dan memunculkan praktek menyimpang ketika banyak tenaga kerja yang mengajukan JHT. Kemudian setelah

itu, mencari kerja kembali di perusahaan lain, dan mendaftar ke BPJS Ketenagakerjaan, dan seterusnya.

4) **Manfaat Jaminan Pensiun**

Manfaat Jaminan Pensiun diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun. Jaminan Pensiun merupakan jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Adapun Penerima Manfaat Pensiun terdiri atas:

- a) Peserta;
- b) 1 (satu) orang istri atau suami yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan;
- c) paling banyak 2 (dua) orang Anak; atau
- d) 1 (satu) orang Orang Tua.

Berkenaan dengan usia Pensiun, mulai 1 Januari 2019, usia Pensiun menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun dari sebelumnya 56 (lima puluh enam) tahun. Kemudian usia Pensiun selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun. Peserta dapat memilih menerima pada saat pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah usia pensiun (dalam hal Peserta masih tetap dipekerjakan pasca pensiun).

Terdapat beberapa Manfaat Pensiun yang dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a) pensiun hari tua;
- b) pensiun cacat;
- c) pensiun Janda atau Duda;
- d) pensiun Anak; atau
- e) pensiun Orang Tua.

Manfaat Pensiun hari tua diterima Peserta yang telah mencapai Usia Pensiun dan telah memiliki Masa Iur paling singkat 15 (lima belas) tahun yang setara dengan 180 (seratus delapan puluh) bulan. Hak atas Manfaat Pensiun hari tua berakhir pada saat Peserta meninggal dunia. Manfaat Pensiun cacat diterima oleh Peserta yang mengalami Cacat Total Tetap sebelum mencapai Usia Pensiun. Besar Manfaat Pensiun cacat dihitung dengan formula Manfaat Pensiun. Apabila, Peserta mengalami Cacat Total Tetap dan Masa Iur kurang dari 15 (lima belas) tahun, Masa Iur yang digunakan dalam menghitung Manfaat Pensiun cacat adalah 15 (lima belas) tahun. Hak atas Manfaat Pensiun cacat berakhir pada saat Peserta meninggal dunia atau tidak lagi memenuhi definisi Cacat Total Tetap. Manfaat Pensiun Janda atau Duda diterima oleh istri atau suami dari Peserta yang meninggal dunia. Hak atas Manfaat Pensiun Janda atau Duda berakhir pada saat Janda atau Duda meninggal dunia atau menikah lagi. Manfaat Pensiun Anak diterima oleh Anak dalam hal:

- a) Peserta meninggal dunia dan tidak mempunyai istri atau suami;
atau
- b) Janda atau Duda dari Peserta meninggal dunia atau menikah lagi.

Dalam hal Peserta meninggal dunia sebelum mencapai Usia Pensiun dan Masa Iur kurang dari 15 (lima belas) tahun, Masa Iur yang digunakan dalam menghitung Manfaat Pensiun Anak adalah 15 (lima belas) tahun, dengan ketentuan:

- a) telah menjadi Peserta paling singkat 1 (satu) tahun; dan
- b) Peserta rutin membayar iuran dengan tingkat kepadatan paling sedikit 80% (delapan puluh persen).

Hak atas Manfaat Pensiun Anak diperhitungkan mulai tanggal 1 bulan berikutnya setelah Peserta meninggal dunia, Janda atau Duda meninggal dunia, atau Janda atau Duda menikah lagi. Hak atas Manfaat Pensiun Anak berakhir pada saat Anak mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, bekerja, atau menikah.

Manfaat Pensiun Orang Tua diterima oleh orang tua dalam hal Peserta meninggal dunia dan tidak mempunyai istri, suami, atau Anak. Hak atas Manfaat Pensiun Orang Tua diperhitungkan mulai tanggal 1 bulan berikutnya setelah Peserta meninggal dunia. Hak atas Manfaat Pensiun Orang Tua berakhir pada saat Orang Tua meninggal dunia. Untuk pertama kali, Pensiun dibayarkan dengan ketentuan:

- a) Paling cepat sejak hak atas Manfaat Pensiun mulai diperhitungkan dan dokumen pendukung diterima secara lengkap oleh BPJS Ketenagakerjaan; dan
- b) Paling lambat 15 (lima belas) hari sejak hak atas Manfaat Pensiun timbul dan dokumen pendukung diterima secara lengkap oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Pembayaran Manfaat Pensiun bulan berikutnya paling lambat tanggal 1 bulan berjalan. Manfaat Pensiun dihentikan pembayarannya setelah hak atas Manfaat Pensiun berakhir.

Perihal usia Pensiun dalam menerima manfaat JHT berupa uang tunai dilakukan pada saat peserta berusia 56 (lima puluh enam) tahun. Akan tetapi dalam masa mempersiapkan diri memasuki masa pensiun, pembayaran manfaat JHT juga dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila Peserta telah memiliki masa kepesertaan paling singkat 10 (sepuluh) tahun.

Usia Pensiun dalam program JHT, yaitu 56 (lima puluh enam) tahun, berbeda dengan usia pensiun dalam beberapa undang-undang. Seperti halnya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, menguraikan bahwa Batas usia pensiun yaitu 58 (lima puluh delapan) tahun bagi Pejabat Administrasi dan 60 (enam puluh) tahun bagi Pejabat Pimpinan Tinggi.

Berbeda halnya dengan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Jaminan Pensiun, yang menguraikan Usia Pensiun, sebagai berikut:

- a) Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun.
- b) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun.
- c) Usia Pensiun selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun.
- d) Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.

Perbedaan usia Pensiun menimbulkan ketidakpastian hukum dalam penerimaan manfaat Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun yang berbeda-beda rentang waktunya. Untuk itu kedepan, seharusnya kebijakan usia dibuat dengan kebijakan yang sama.

Iuran Jaminan Pensiun berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Jaminan Pensiun, mengatur bahwa: Iuran Jaminan Pensiun wajib dibayarkan setiap bulan, dengan besaran 3% (tiga persen) dari Upah per bulan. Iuran sebesar 3% (tiga persen) wajib ditanggung bersama oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan Peserta dengan ketentuan:

- a) 2% (dua persen) dari upah ditanggung oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara; dan
- b) 1% (satu persen) dari upah ditanggung oleh Peserta.

Besaran luran dilakukan evaluasi paling singkat 3 (tiga) tahun dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi nasional dan perhitungan kecukupan kewajiban aktuarial. Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk penyesuaian kenaikan besaran luran secara bertahap menuju 8% (delapan persen).

Pasal 28 ayat (4) dan ayat (5) Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015, menentukan bahwa "Besaran luran dilakukan evaluasi paling singkat 3 (tiga) tahun dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi nasional dan perhitungan kecukupan kewajiban aktuarial." Begitu juga Hasil evaluasi digunakan sebagai dasar untuk penyesuaian kenaikan besaran luran secara bertahap menuju 8% (delapan persen). Mengingat ketentuan tersebut sudah berlangsung 6 (enam) tahun, maka menjadi penting bagi Pemerintah untuk melakukan evaluasi iuran jaminan Pensiun, dengan mempertimbangkan usulan dari BPJS Ketenagakerjaan.

5) Manfaat Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Peraturan Pemerintah No. 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), menguraikan bahwa manfaat JKP berupa

:

- a) Uang tunai;

Manfaat uang tunai diberikan setiap bulan paling banyak 6 (enam) bulan Upah. Upah yang digunakan sebagai dasar pembayaran manfaat uang tunai merupakan Upah terakhir Pekerja/Buruh yang dilaporkan Pengusaha kepada BPJS dan tidak melebihi batas atas Upah yang ditetapkan.

b) Akses informasi pasar kerja; dan

Manfaat akses informasi pasar kerja diberikan dalam bentuk layanan:

(1) Informasi pasar kerja, yang diberikan dalam bentuk penyediaan data lowongan pekerjaan; dan/atau

(2) Bimbingan jabatan, diberikan dalam bentuk asesmen diri atau penilaian diri; dan/atau konseling karir.

c) Pelatihan kerja, berupa pelatihan berbasis kompetensi yang dapat dilakukan melalui integrasi akses informasi pasar kerja dan sistem informasi BPJS ketenagakerjaan dalam Sistem Informasi Ketenagakerjaan, diselenggarakan secara daring dan/atau luring melalui Lembaga Pelatihan Kerja milik pemerintah, swasta atau perusahaan.

Manfaat JKP diberikan kepada Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan kerja baik untuk hubungan kerja berdasarkan perjanjian waktu tidak tertentu maupun perjanjian waktu tertentu. Tentunya, penerima manfaat JKP harus bersedia untuk bekerja kembali. Manfaat JKP dapat diajukan setelah Peserta memiliki masa iur paling sedikit 12 (dua belas) bulan dalam 24 (dua

puluh empat) bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 (enam) bulan berturut-turut pada BPJS Ketenagakerjaan sebelum terjadi Pemutusan Hubungan Kerja atau pengakhiran hubungan kerja. Manfaat JKP bagi Peserta yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dikecualikan untuk alasan Mengundurkan diri; Cacat total tetap; Pensiun; atau Meninggal dunia. Adapun hak atas manfaat JKP hilang jika pekerja/buruh:

- a) tidak mengajukan permohonan klaim manfaat JKP selama 3 (tiga) bulan sejak terjadi pemutusan hubungan kerja;
- b) telah mendapatkan pekerjaan; atau
- c) meninggal dunia.

3. Perusahaan Yang Berpartisipasi Mengikuti Program

Diantara perusahaan-perusahaan yang telah berkontribusi ke dalam gerakan nasional lingkaran bagi pekerja rentan yang terbesar berdasarkan hasil temuan penelitian ditemukan data per tanggal 30 Juni 2024 dapat dirinci dan dijelaskan sebagai berikut :

4.3. Perusahaan Yang Berpartisipasi Menyalurkan CSR

No	Nama Perusahaan	Jumlah Pekerja Rentan
1.	Jhonlin Group	1.400 Orang
2.	PT. Jhonlin Agroraya	1.000 Orang
3.	Lintas Fortuna Nusantara	500 Orang
4.	Geo Energy	500 Orang
5.	Pama	200 Orang

Adapun profil perusahaan-perusahaan yang telah berkontribusi dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Jholin Group

Jhonlin Group awalnya adalah perusahaan jasa pertambangan yang didirikan pada tahun 2011 dan menjadi sebuah perusahaan yang bergerak di banyak bidang. Sekarang, perusahaan ini bergerak di bidang jasa pertambangan, agro bisnis dan industri mineral. Perusahaan ini mempekerjakan sekitar 4.985 karyawan yang berasal dari seluruh daerah yang ada di Indonesia dan sekitar 80 % karyawannya merupakan putra daerah.

Awal tahun 2012 Jhonlin Group berfungsi penuh menjadi induk usaha yang memiliki kendali menyeluruh atas tata kelola semua anak perusahaan. Sebuah langkah sebagai jawaban atas tantangan yang makin besar sejalan dengan perkembangan usaha, dimana saat ini Jhonlin Group tidak hanya bergerak di bidang perusahaan pelayanan pertambangan batubara terintegrasi, tapi sudah menjangkau ke unit usaha lainnya misalkan PT. Batulicin Beton Aspalt focus kegiatan operasionalnya pada Manufacture, General Contractor, Properti and Real Estate.

Dalam perkembangan selanjutnya Jhonlin Group telah mempunyai unit – unit usaha yang bergerak dalam bidang pelayanan pertambangan yang terintegrasi, industri pengelolaan bahan alam menjadi bahan baku dasar dan agro industri. Semua ditunjang

dengan penerapan sistem teknologi informasi yang terkini, serta pelatihan terhadap SDM yang berkesinambungan.

Saat ini PT. Jhonlin Group yang merupakan *Holding* dari beberapa perusahaan di bidang Pertambangan, Jasa Pelabuhan, Jasa Transportasi Laut & Udara, Bongkar Muat Laut Lepas, Jasa Keamanan, Perkebunan, Perternakan, Kesehatan, Otomotif, Infrastruktur dan Manufaktur yang berlokasi di Batulicin, Kalimantan Selatan (Head Office).

Kombinasi dari berbagai perusahaan yang tergabung dalam Jhonlin Group, serta SDM yang handal dan loyalitas karyawan membuat perusahaan ini tumbuh dan berkembang bersama masyarakat sehingga dapat berada pada puncak karir kesuksesannya seperti saat ini.

Ada beberapa Perusahaan yang tergabung dalam Jhonlin Group diantaranya yaitu : PT Jhonlin Baratama (JB), PT Dua Samudra Perkasa (DSP), PT Jhonlin Agro Group (JAL, JAM, ACL), PT Jhonlin Marine Lines (JML), PT Jhonlin Marine Trans(JMT), PT Jhonlin Air Transport (JAT).¹⁶⁰

¹⁶⁰ <https://www.jhonlinmagz.com/> (diakses tanggal 26 Juni 2024)

b. PT. Jhonlin Agro Raya

PT Jhonlin Agro Raya didirikan berdasarkan Akta Notaris nomor 28 tanggal 30 April 2014 dari Muhammad Hanafi, S.H. Akta Pendirian ini telah mendapat pengesahan dari Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia dengan Surat Keputusan nomor AHU-15101.40.10.2014 tanggal 25 Juni 2014 dengan nomor pendaftaran 4014062563103940. Sesuai dengan Pasal 3 Anggaran Dasar Perusahaan, ruang lingkup kegiatan Perusahaan meliputi berusaha dalam bidang perkebunan, perdagangan, industri, pengangkutan darat dan jasa. Perusahaan memiliki lahan perkebunan kelapa sawit seluas 20.000 hektar sesuai dengan surat keputusan Gubernur Kalimantan Selatan nomor 188.48/136/DPMPTSP/III/2017 tanggal 08 Maret 2017 tentang pemberian izin lokasi perkebunan kelapa sawit yang terletak di Kabupaten Tanah Bumbu dan Kabupaten Kotabaru Provinsi Kalimantan Selatan.

Visi : Menjadi perusahaan perkebunan terintegrasi, terdepan yang menghasilkan nilai tambah bagi pemangku kepentingan secara berkelanjutan.¹⁶¹

Misi : 1). Meningkatkan produktivitas perkebunan secara menyeluruh.

¹⁶¹ https://www.ptjar.com/Profil_Perusahaan (diakses tanggal 26 Juni 2024)

2). Menjalankan proses bisnis berdasarkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik (good corporate governance).

3). Menjalankan praktik perkebunan yang baik (good agricultur practice) secara effective, efisien dan berkelanjutan.

4). Menjadikan para pemangku kepentingan dan masyarakat sebagai mitra bisnis yang saling menguntungkan.

c. Lintas Fortuna Nusantara

Lintas Fortuna Nusantara adalah perusahaan penyedia jasa angkutan batubara yang melayani kebutuhan Jasa Angkutan Batubara di unit usaha PT. Jhonlin Group yaitu PT. Jhonlin Baratama. Berdasarkan informasi perusahaan ini milik Rizky Putra menantu pemilik PT. Jhonlin Group yaitu H. Isam. Namun sampai saat ini belum ditemukan website resminya, hanya alamatnya saja yaitu di Jl. Raya Serangga, Ds Sungai Dua, Kec Simpang empat Tanah Bumbu, Kalimantan Selatan 72211.¹⁶²

d. Geo Energy

Geo Energy Resources Limited (“Geo Energy”) adalah produsen batubara besar di Indonesia dengan rekam jejak yang baik dalam mengoperasikan tambang batubara, produksi batubara, dan penjualan batubara di seluruh wilayah.

¹⁶² <https://qerja.id/company/pt-lintas-fortuna-nusantara> (diakses tanggal 26 Juni

Geo Energy didirikan pada tahun 2008 dan menjadi perusahaan tercatat di Mainboard Bursa Efek Singapura pada tahun 2012, dengan kode saham: RE4, dan merupakan bagian dari indeks FTSE-ST Singapura.

Peralihan Geo Energy menjadi produsen batubara yang melakukan subkontrak terhadap operasi penambangan batubaranya telah memungkinkan Grup menjadi produsen batubara berbiaya rendah dengan aset pertambangan batubara berkualitas tinggi, bekerja sama dengan mitra bisnis kelas dunia.

Portofolio aset Geo Energy meliputi: Memiliki lima konsesi pertambangan batubara melalui anak perusahaannya PT Sungai Danau Jaya (SDJ), PT Tanah Bumbu Resources (TBR), PT Bumi Enggang Khatulistiwa (BEK) dan PT Surya Tambang Tolindo (STT) di Kalimantan, Indonesia, dan PT Triaryani (TRA) di Sumatera Selatan. Grup juga memiliki 49% saham di PT Internasional Prima Coal (IPC) di Kalimantan, Indonesia sebagai perusahaan patungan dengan PT Bukit Asam Tbk, sebuah perusahaan pertambangan batubara milik negara dan salah satu produsen batubara terbesar di Indonesia.

Geo Energy Grup memiliki PT Marga Bara Jaya (MBJ), infrastruktur terintegrasi yang siap dikembangkan (jalan angkut dan dermaga) untuk menangani logistik dan transportasi batubara ke pasar domestik dan ekspor.

VISI : Menjadi salah satu dari sepuluh produsen batubara terbesar di Indonesia yang berkomitmen terhadap pertumbuhan berkelanjutan dan meningkatkan nilai pemegang saham.

MISI : Menjalankan bisnis dengan konsep Lingkungan, Sosial, dan Tata Kelola yang tertanam kuat dalam operasi kami sehari-hari; dan menciptakan nilai bagi pemegang saham kami melalui kebijakan dividen.¹⁶³

e. Pama

PT Pama Persada Nusantara adalah anak perusahaan milik PT United Tractors Tbk. PT Pama Persada Nusantara adalah persero yang bergerak di bidang jasa penyewaan alat. PT Pama Persada Nusantara khususnya sebagai distributor kendaraan konstruksi berat.

PT Pama Persada Nusantara adalah bagian dari Astra Internasional, United Tractors (UT) Rental Division. PT Pama Persada Nusantara adalah perusahaan yang bergerak di bidang jasa penyewaan alat berat dan resmi menjadi persero terbatas pada tahun 1993.

Kegiatan usaha PT Pama Persada Nusantara adalah menggarap projek di bidang General Contractor, Road Maintenance,

¹⁶³ <https://www.geocoal.com/company-profile> (diakses tanggal 26 Juni 2024)

Tailing Dam Project, dan Mining Contractor. PT Pama Persada Nusantara pun populer disebut sebagai salah satu kontraktor penambang batu bara terbesar di dunia.

PT Pama Persada Nusantara memiliki kompetensi dan pemahaman mendalam pada pengembangan dan operasi tambang batu bara berupa:

1). Eksploasi

Melakukan pemetaan geologi, topografi, eksplorasi, pengeboran, evaluasi stockpile, dan studi kelayakan.

2). Persiapan Infrastruktur

Menyediakan gudang, bengkel, kantor, jalan dan pendukung, peralatan operasional, jalan pengangkutan, pelabuhan, tumpukan persediaan, dan fasilitas kamp.

3). Operasi Penambangan

Melakukan peledakan pengeboran, pemindahan lapisan penutup, penggalian batu bara, penghancuran batu bara, pengangkutan batu bara, dan pengiriman.

4). Perencanaan

Melakukan pemodelan geologi, desain lubang, jadwal produksi, dan urutan tambang.

5). Reklamasi dan Re-Vegetasi di Area Bekas Tambang

Melakukan penyebaran teratas, penanaman, dan perawatan tanaman.

PT Pama Persada Nusantara sudah beroperasi sejak tahun 1993 sampai sekarang. Pada tahun 1993-1997, PT Pama Persada Nusantara melakukan civil construction, forestry industrial, dan mining. Pada tahun 1998-2003, PT Pama Persada Nusantara melakukan coal mining dan hauling serta OB removal.

Pada tahun 2004-2008, PT Pama Persada Nusantara melakukan upstream downstream mining activity. Pada tahun 2009-2017, PT Pama Persada Nusantara melakukan acquisition mine coal concession. Pada tahun 2018-sekarang, PT Pama Persada Nusantara melakukan power plant, coking coal owner, dan mineral owner.

Visi : Menjadi perusahaan pilihan utama dalam bisnis pertambangan, energi, dan terintegrasi vertikal melalui sumber daya manusia yang energik bertalenta tinggi untuk meningkatkan keberlanjutan dan kesejahteraan bangsa.

Misi : 1) Mengoptimalkan manfaat terbaik layanan tingkat dunia untuk pelanggan dengan keunggulan dan keandalan operasional. 2) Menciptakan peluang bagi karyawan untuk mengembangkan kompetensi mereka dalam mencapai tujuan. 3) Terus berusaha untuk menguasai kemampuan teknologi dan teknik dengan perspektif lingkungan, kesehatan, dan keselamatan untuk

membangun bangsa. 4) Memberikan pengembalian terbaik kepada pemegang saham.¹⁶⁴

B. Analisa dan Pembahasan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dan ruang lingkup penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini *maqashid syariah* yang terdiri dari agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta tersebut akan dijelaskan masing-masing sesuai dengan urutan *maqashid syariah*.

Penelitian yang telah dilakukan, mencoba membandingkan suatu fakta dengan teori yang digunakan dalam penulisan tesis ini. Yakni lima aspek *maqashid syariah*, yang terdiri dari agama, jiwa, akal, keturunan, dan harta nantinya akan dikelompokkan berdasarkan jenis kebutuhan mulai dari yang mendesak hingga yang hanya bersifat sebagai pelengkap saja, yaitu dimulai dari *dharuriyat*, *hajiyyat*, dan *tahsiniyyat*, Kelima aspek tersebut kemudian disandingkan dengan data hasil wawancara, lalu dijelaskan masing-masing sesuai dengan urutannya dalam *maqashid syariah*.

¹⁶⁴<https://www.liputan6.com/hot/read/5151636/profil-pt-pama-persada-nusantara-kontraktor-penambang-batu-bara-terbesar-di-dunia?page=3> (diakses tanggal 26 Juni 2024) lihat juga <https://pamapersada.com/AboutUs#history> (diakses tanggal 26 Juni 2024)

1. *Hifdz al-Din*

Hifdz al-Din
Perlindungan
Agama



Melindungi menjaga kebebasan
menjalankan ibadah bagi seluruh
ummat manusia tanpa
membedakan keyakinan

Pertanyaan yang berkaitan memelihara agama telah diajukan kepada para informan. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, tercapainya *maqashid syariah* dari segi pemeliharaan terhadap agama adalah adanya masih terjaminnya kebebasan menjalankan ibadah seperti shalat, zakat, puasa dll tanpa ada masalah dan masih bisa dilaksanakan dengan baik karena mereka para pekerja rentan dan keluarganya memang tidak terikat oleh aturan-aturan yang mengikat seperti para pekerja formal yang cenderung ada batasan waktu beribadah. Di samping itu ditemukan fakta dari segi peserta yang didaftarkan juga tidak membeda-bedakan untuk golongan agama tertentu saja tetapi untuk semua golongan dan agama. Ditemukan pula bahwa santunan yang diperoleh juga dimanfaatkan untuk biaya pemakaman, pengurusan jenazah, dan sampai dengan *urf* yang berlaku di Masyarakat seperti untuk acara tahlilan, begitu juga membayar hutang almarhum. Artinya jika melihat hal tersebut, maka pemenuhan kebutuhan *dharruriyat* bisa terpenuhi.



Pertanyaan yang berkaitan memelihara jiwa dan kehormatan telah diajukan kepada para informan. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, tercapainya *maqashid syariah* dari segi pemeliharaan terhadap Jiwa dan Kehormatan terlihat dari santunan yang diberikan kepada ahli waris ketika kepala keluarganya mengalami suatu musibah berupa kematian yang tidak bisa dihindarkan sedangkan kepala rumah tangga adalah merupakan tulang punggung keluarga untuk mencari nafkah. Santunan setidaknya dapat menyelamatkan harkat dan martabat sebagai manusia artinya mereka bisa berdiri tegak bukan dari belas kasihan orang lain, meskipun setidaknya menurut *urf* yang berlaku di masyarakat mereka juga mendapat sumbangan dari para takziah. Dengan santunan tersebut mereka setidaknya bisa memilih apa yang sebaiknya ahli waris lakukan tanpa bayang-bayang hutang atau belas kasihan orang lain.

3. *Hifdz al-Aql*
Perlindungan Akal



perwujudan berpikir ilmiah
atau pewujudan semangat
mencari ilmu pengetahuan
dan melanjutkan pendidikan

Pertanyaan yang berkaitan memelihara akal telah diajukan kepada para informan. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, tercapainya *maqashid syariah* dari segi pemeliharaan terhadap akal yaitu sebagai perwujudan semangat mencari ilmu pengetahuan dan melanjutkan pendidikan untuk kehidupan yang lebih baik. Ditemukan fakta dilapangan bahwa uang santunan juga dimanfaatkan untuk melanjutkan sekolah anak baik secara langsung maupun tidak yaitu berupa beasiswa maupun dengan cara tidak langsung seperti memanfaatkan uang santunan untuk bangun kos-kosan sehingga hasilnya bisa untuk menyekolahkan anak, beasiswa hingga tingkat sarjana sebagaimana manfaat JKK (Jaminan kecelakaan kerja) meninggal dunia dan JKM (Jaminan Kematian) dengan masa iur paling singkat 3 tahun berhak memperoleh beasiswa untuk 2 orang anak dari jenjang TK hingga Sarjana.

4. *Hifdz al-Nasl*
Perlindungan
keturunan



perlindungan keluarga;
kepedulian yang lebih luas
dalam institusi keluarga

Pertanyaan yang berkaitan memelihara keturunan telah diajukan kepada para informan. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, tercapainya *maqashid syariah* dari segi pemeliharaan terhadap keturunan yaitu perlindungan keluarga, kepedulian yang lebih luas dalam institusi keluarga. Ditemukan fakta dilapangan bahwa tidak ada larangan bagi para pekerja rentan untuk menikah dan membentuk keluarga karena memang tidak ada ikatan atau aturan melarangnya karena mereka pada dasarnya bekerja di sektor informal. Begitu pula dengan ahli waris dan keluarganya dengan santunan yang diperoleh mereka dapat melanjutkan kehidupan setelah ditinggal oleh kepala keluarga sebagai pencari nafkah, setidaknya bisa untuk modal usaha atau meneruskan kehidupan keluarga selanjutnya sampai dengan anggota keluarga yang lain bisa menggantikan sebagai pencari nafkah kehidupan selanjutnya sebagaimana keluarga yang lain. Namun dari segi perlindungan kesehatan beberapa keluarga informan kesehatannya belum dijamin baik oleh pemerintah maupun yang lain, hal ini karena mereka belum masuk ke sistem jaminan kesehatan nasional / JKN seperti kartu sehat, KIS dll. Hal ini cukup mengkhawatirkan bagi keluarga yang ditinggalkan rawan masuk ke dalam kemiskinan yang dalam ketika tertimpa penyakit yang membutuhkan biaya besar..

5. *Hifdz al-Mal*
Perlindungan harta



Perwujudan solidaritas sosial, meningkatkan kesejahteraan manusia dan menghilangkan kesenjangan antara miskin dan kaya

Pertanyaan yang berkaitan memelihara harta telah diajukan kepada para informan. Berdasarkan teori yang telah dipaparkan, tercapainya *maqashid syariah* dari segi pemeliharaan terhadap harta yaitu Perwujudan solidaritas sosial, meningkatkan kesejahteraan manusia dan menghilangkan kesenjangan antara miskin dan kaya. Dari semua informan mereka tidak mengetahui bahwa pencari nafkah bagi keluarganya didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan Program BPU untuk para pekerja rentan dari partisipasi dana CSR perusahaan tambang atau yang berkaitan di sekitar tanah bumbu. Namun yang jelas mereka sangat terbantu dan bersyukur dengan adanya santunan yang diberikan kepada keluarga almarhum. Perusahaan juga merasa ada wadah yang tepat untuk menyalurkan dana CSR kepada yang paling berhak dan membutuhkan. Setidaknya program GN lingkaran bisa mengurangi kesenjangan sosial karena para pekerja rentan yang rentan tidak masuk ke dalam kemiskinan yang lebih dalam tatkala tertimpa musibah. Perlindungan terhadap para pekerja rentan ini sebenarnya memungkinkan mencakup juga JHT (Jaminan Hari Tua) namun faktanya hanya diikuti 2 (dua) program saja yaitu JKK (Jaminan kecelakaan Kerja) dan JK (Jaminan Kematian) tentu saja ini juga mengawatirkan ketika mereka sudah tidak kuat lagi untuk

bekerja seharusnya ada JHT untuk kelangsungan kehidupan selanjutnya setelah tidak kuat atau mampu bekerja lagi. Perusahaan yang menyalurkan dana CSR nya lebih memilih cakupannya yang lebih luas dibandingkan dengan banyaknya manfaat. Hal ini tentu disebabkan oleh terbatasnya anggaran perusahaan yang tersedia.