

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Asuransi

1. Pengertian Asuransi Syariah

Asuransi adalah alat keuangan untuk mengelola risiko untuk memiliki properti. dengan banyaknya perusahaan asuransi di Indonesia, persaingan di industry ini sangat ketat, tentu saja kualitas layanan merupakan komponen penting yang memerlukan perhatian yang cukup besar jika sebuah perusahaan ingin tetap bertahan di industri asuransi. (Arif, 2023). Istilah asuransi dalam perkembangannya di Indonesia berasal dari kata Belanda *assurantie* yang kemudian menjadi “asuransi” dalam bahasa Indonesia namun istilah *assurantie* itu sendiri sebenarnya istilah asli bahasa Belanda akan tetapi dari bahasa Latin yaitu *assecurare* yang berarti “meyakinkan orang “. Kata ini kemudian dikenal dalam bahasa Prancis sebagai *assurance*, demikian pula *assurateur* yang berarti “penanggung “ dan *geassurerde* yang artinya “bertanggung” keduanya berasal dari perbendaharaan bahasa Belanda. Sedangkan dalam bahasa Belanda istilah “pertanggung” dapat di terjemahkan menjadi *insurance* dan *assurance*, kedua istilah ini sebenarnya memiliki pengertian yang berbeda, *insurance* mengandung arti menanggung segala sesuatu yang mungkin terjadi. Sedangkan *assurance* berarti menanggung segala sesuatu yang pasti terjadi. Istilah *assurance* lebih lanjut dikaitkan dengan pertanggung yang berkaitan dengan masalah jiwa seseorang. (Soemitra, 2017)

Asuransi merupakan cara atau metode untuk memelihara manusia dalam menghindari resiko(ancaman) bahaya yang beragam yang akan terjadi dalam hidupnya, dalam perjalanan kegiatan hidupnya dalam aktifitas ekonominya. Dalam ensikolopedi hukum Islam telah disebutkan bahwa asuransi adalah transaksi perjanjian antara dua pihak, dimana pihak yang satu berkewajiban memberikan jaminan sepenuhnya kepada pembayar iuran jika terjadi sesuatu

yang menimpa pihak pertama sesuai dengan perjanjian yang dibuat. (Aqwa, 2019).

2. Landasan Hukum Asuransi Syariah

Landasan dasar asuransi syariah adalah sumber dari pengambilan hukum praktik asuransi syariah. Karena sejak awal asuransi syariah dimaknai sebagai wujud dari bisnis pertanggungan yang didasarkan pada nilai-nilai yang ada dalam ajaran islam, yaitu al-Quran dan sunah rasul, maka landasan yang dipakai oleh sebagian ahli hukum islam. (Ali, Asuransi Dalam Perspektif Hukum Islam, 2004)

Secara struktural, landasan operasional asuransi syariah di Indonesia masih menginduk pada peraturan yang mengatur usaha perasuransian secara umum(konvensional). Dan baru ada peraturan yang secara tegas menjelaskan asuransi syariah pada Surat Keputusan Direktur Jendral Lembaga Keuangan (DJLK) No.Kep.4499/LK/2000 Tentang jenis, penilaian dan pembatasan investasi perusahaan asuransi dan perusahaan reasuransi dengan system syariah. Asuransi syariah merupakan asuransi yang bertumpu pada konsep tolong menolong dalam kebaikan dan ketaqwaan dan perlindungan. (Rodomi, 2015)

Kebanyakan ulama (jumhur) memakai metodologi konvensional dalam mencari landasan syariah(al-asas al-syar'iyah) dari suatu pokok masalah (subjek matter). Dalam hal ini subject matternya adalah lembaga asuransi. Pada kesempatan kali ini, landasan yang digunakan dalam member nilai legalisasi dalam praktik bisnis asuransi adalah al-quran, sunnah nabi, praktik sahabat, ijma, qiyas, syar'u manqablana, dan ihtihsan. (Ali, Asurnsi Dalam Perspektif Hukum Islam, 2004)

a. Al-Qur'an

Al-Qur'an adalah sumber fiqih yang bpertama dan paling utama. Agar tidak terjadi tumpang tindih dengan pengantar ilmu tafsir, maka dalam membahas Al-Quran ini tidak disajikan hal-hal semacam ayat makiyah dan madaniyah serta ciri-cirinya, kemu'jizatan al-quran, ayat pertama dan terakhir,

pengumpulan al-quran dan lain sebagainya. (Djazuli, 2010) Apabila dilihat sepintas keseluruhan ayat al-quran tidak terdapat satu ayatpun yang menyebutkan istilah asuransi seperti yang kita kenal sekarang ini, baik istilah al-ta'min ataupun al-takaful. Namun demikian, walaupun tidak menyebutkan secara tegas, terdapat ayat yang menjelaskan tentang konsep asuransi dan yang dimiliki muatan nilai-nilai dasar yang ada dalam praktik asuransi. Di antara ayat-ayat al-quran tersebut antara lain. (Wiryadiningsih, 2005)

1. Perintah Allah untuk Mempersiapkan Hari Depan, QS. Al-Hasyr (59): 18 dan QS. Yusuf (12): 47-48

قَالَ تَزْرَعُونَ سَبْعَ سِنِينَ دَابًّا فَمَا حَصَدْتُمْ فَذَرُوهُ فِي سُنْبُلِهِ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا تَأْكُلُونَ

(Yusuf) berkata, “Bercocoktanamlah kamu tujuh tahun berturut-turut! Kemudian apa yang kamu tuai, biarkanlah di tangkainya, kecuali sedikit untuk kamu makan.

ثُمَّ يَأْتِي مِنْ بَعْدِ ذَلِكَ سَبْعٌ شِدَادٌ يَأْكُلْنَ مَا قَدَّمْتُمْ لَهُنَّ إِلَّا قَلِيلًا مِّمَّا نُحْصِنُونَ

- a. Sunnah Nabi

Seperti telah dijelaskan bahwa ayat-ayat al-quran pada umumnya bersifat kulli. Penjelasan-penjelasan lebih jauh dari ayat-ayat tersebut dapat ditemukan dalam al-sunnah. Yang dimaksud al-sunnah disini adalah berupa perbuatan, perkataan atau diamnya Nabi SAW. Yang bisa jadi dasar hukum. Oleh karena itu, ada sunnah fi'iliyah, sunah Qawaliyah, dan sunnah Taqriyah. Sunnah yang terakhir bisa terjadi apabila sahabat berbuat atau berkata dan nabi

tahu akan hal tersebut, tetapi beliau tidak memberikan komentar apa-apa. (Djazuli, 2010)

Hadist tentang anjuran menghilangkan kesulitan seseorang “Diriwayatkan oleh Abu Hurairah ra, Nabi Muhammad bersabda: barang siapa yangb menghilangkan kesulitan duniawinya seorang mukmin, maka allah SWT akan menghilangkan kesulitannya pada hari kiamat. Barang siapa yangbmempermudah kesulitan seseorang, maka allah SWT akan mempermudah urusannya di dunia dan di akhirat.” (HR.Muslim). (Ali, Asuransi Dalam Perspektif Hukum Islam, 2004)

b. Praktik Sahabat

Praktik sahabat berkenan dengan pembayaran hukuman (ganti rugi) pernah dilaksanakan oleh khalifah kedua, umar bin khatab. Pada suatu ketika khalifah umar memerintahkan agar daftar (diwan) saudara-saudara muslim disusun perdistrik. “orang-orang yang namanya tercantum dalam diwan tersebut berhak menerima bantuan dari satu sama lain dan harus menyumbang untuk pembayaran hukuman (ganti rugi) atas pembunuhan (tidak disengaja) yang dilakukan oleh salah seorang anggota masyarakat mereka. Umarlah orang yang pertama kali mengeluarkan perintah untuk menyiapkan daftar secara professional secara perwilayah, dan orang-orang yang terdaftar diwajibkan saling menanggung beban. (Ali, Asuransi Dalam Perspektif Hukum Islam, 2004)

c. Ijma

Beberapa ulama kontemporer di antaranya Abu Zahrah, Ali Hasb allah, Abdul Karim Zaidan memberikan defenisi yang sama terhadap ijma. Abu zahrah misalnya memberikan defenisi ijma. “ijma” adalah kesepakatan para mujtahiddari umat islam pada masa tertentu sesudah wafat rasulullah SAW terhadap suatu hukum syara” yang amaliah. Para sahabat melakukan ittiqaf (kesepakatan dalam hal ini (aqilah). Terbukti dengan tidak adanya penentangan oleh sahabat lain terhadap apa yang dilakukan oleh khalifah Umar Bin Khatab.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa mereka bersepakat mengenai persoalan ini. Rahasia praktik aqilah adalah mengangkat perselisihan dan percekocokan antara suku arab. Dengan adanya aqilah berarti telah membangun suatu nilai kehidupan yang positif di antara para suku arab. Adanya aspek kebaikan dan nilai yang positif dalam praktik aqilah mendorong para ulama untuk bermuafakat (ijma) bahwa perbuatan semacam aqilah tidak bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam syariah islam. (Ali, Asuransi Dalam Perspektif Hukum Islam, 2004).

d. Qiyas

Menurut istilah ushul fiqh, seperti dikemukakan oleh wahbah azzuhaili adalah. Menghubungkan (menyamakan hukum) sesuatu yang tidak ada ketentuan hukumnya dengan sesuatu yang ada ketentuan hukumnya karena persamaan illat antara keduanya. Yang dimaksud dengan qiyas adalah metode ijtihad dengan jalan menyamakan hukum suatu hal yang tidak terdapat ketentuannya di dalam Al-Quran dan as-sunnah atau al-hadist dengan hal lain yang hukumnya disebut al-quran dan as-sunnah /al-hadist karena persamaan illat (penyebab atau alasannya). Dalam kitab Fathul Bari, disebutkan bahwa dengan datangnya islam system aqilah diterima rasulullah SAW. (Wiryadiningsih, 2005)

NIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

2. Perbedaan Asuransi Syariah Dan Konvensional

Perbedaan asuransi islam dan asuransi konvensional dikaji dalam tiga bagian yaitu perbedaan konsep fundamental, perbedaan pengelola resiko, dan perbedaan prinsip-prinsip. Konsep fundamental asuransi syariah asuransi konvensional adalah berbeda. Konsep tersebut perlu dikaji di awal karena jika tidak dipahami konsep fundamental asuransi syariah maka konsep fundamental asuransi syariah dianggap sama dengan asuransi konvensional. Konsep fundamental yang diulas dalam makalah ini adalah pengertian atau definisi dan system pengelolaan resiko dari kedua jenis asuransi tersebut.

Sementara itu, konsep dasar asuransi konvensional adalah jual beli antara peserta dan perusahaan. Hal ini dapat dipahami dari arti asuransi secara

umum yang berarti “jaminan”. Dalam kamus besar bahasa Indonesia kata asuransi adalah ‘pertanggungan’ Defenisi standart asuransi dijelaskan dalam undang-undang No. 2 tahun 1992 tentang usaha perasuransian bahwa asuransi adalah perjanjian antara dua pihak atau lebih dengan pihak penanggung mengikatkan diri kepada tertanggung, dengan menerima premi asuransi, untuk menerima penggantian kepada tertanggung karena kerugian, kerusakan atau kehilangan keuntungan yang diharapkan, atau tanggung jawab hukum pada pihak ketiga yang mungkin akan di derita tertanggung, yang timbul dari suatu peristiwa yang tidak pasti, atau pembayaran yang didasarkan atas meninggal atau hidupnya seseorang yang dipertanggung.

Dengan demikian dapat diartikan bahwa konsep fundamental asuransi konvensional adalah jual beli antara peserta dengan perusahaan asuransi. Perbedaan konsep dasar asuransi syariah dengan asuransi konvensional ini berakibat pada perbedaan prinsip pengelolaan resiko. Prinsip pengelolaan resiko asuransi syariah adalah berbagi resiko(risk sharing), yaitu resiko ditanggung bersama peserta asuransi. Hal ini bisa dimaknai dari fatwa DSN MUI bahwa asuransi syariah adalah kegiatan melindungi dan tolong menolong diantara sejumlah orang atau pihak yang berarti yang terjadi juga akan dibagi kepada semua peserta asuransi syariah. (Puspitasari, 2011).

SUMATERA UTARA MEDAN

B. BPJS Ketenagakerjaan

1. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk mnyelenggarakan program jaminan sosial. Masyarakat Indonesia masih kebingungan dan sulit membedakan antara Badan Penyelenggara Jamina Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, tak jarang, masyarakat memandang bahwa keduanya adalah sama. Pada dasarnya,. BPJS Ketenagakerjaan merupakan transformasi dari PT Jamsostek (persero) tugasnya memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja Indonesia, baik mereka yang bekerja secara informal maupun yang nonformal. Sementara BPJS Kesehatan merupakan transformasi dari PT Asuransi Kesehatan (Akses)

(Persero). Tugas BPJS Kesehatan memberikan perlindungan kesehatan secara mendasar bagi seluruh rakyat Indonesia, tanpa terkecuali.

Disinilah letak dasar perbedaan antara BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Namun, keduanya sama-sama dilahirkan UU tentang BPJS. Hanya saja, BPJS Kesehatan sudah beroperasi terlebih dahulu, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan beroperasi pada tanggal 1 Juli 2015. Mengutip laman BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan, minggu (19/4/2015), terungkap dalam menjalankan fungsi dan tugasnya, BPJS Kesehatan memberikan perlindungan sesuai dengan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), meliputi pelayanan kesehatan tingkat pertama, pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan, dan rawat inap, sementara itu, fungsi dan tugas BPJS Ketenagakerjaan melingkupi Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JK), dan Jaminan Pensiun (JP).

Setelah bertransformasi dari jamsostek menjadi BPJS Ketenagakerjaan, pemerintah memang menambah satu program, yakni jaminan pensiun (JP). Kendati demikian, keduanya memiliki kesamaan. Salah satu kesamaan dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan ini ialah keduanya sama-sama mengenakan iuran kepada masyarakat dan tenaga kerja Indonesia. Namun, pengenaan ini akan disesuaikan dengan peraturan yang berlaku tentang BPJS. (ketenagakerjaan, 2021).

2. Peran BPJS Ketenagakerjaan

Peran serta atau buruh dalam pembangunan nasional makin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktifitas kerja. (Luthfiana, 2016)

Kehadiran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) ketenagakerjaan dalam hal jaminan sosial mempunyai peran penting dalam upaya peningkatan dalam kesejahteraan tenaga kerja di PT Solo Murni Boyolali. peran BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan

terhadap peningkatan kesejahteraan tenaga kerja di PT Solo Murni Boyolali yaitu dengan menyelenggarakan empat program jaminan sosial bagi para tenaga kerja. Empat program jaminan sosial meliputi JKK(Jaminan Kecelakaan Kerja), JHT(Jamaina Hari Tua), JP(Jaminan Pensiun), dan JKM(Jaminan Kematian).

Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang diberikan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan untuk melindungi para tenaga kerja dari gangguan atau peristiwa yang mungkin terjadi saat tenaga kerja melakukan pekerjaannya. Tujuan diselenggarakannya jaminan sosial ketenagakerjaan adalah untuk meningkatkan derajat kesejahteraan tenaga kerja dan menjamin kehidupan yang layak untuk masa depan tenaga kerja beserta keluarganya.

Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan dan kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan pasal 99 undang-undang No 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja dan pengusaha atau pemberi kerja wajib memberikan fasilitas kesejahteraan guna mewujudkan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. PT Solo Murni Boyolali telah mewajibkan seluruh tenaganya untuk mempunyai jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa peran BPJS(Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan sudah dijalankan di PT. Solo Murni dibuktikan dengan data tenaga kerja di PT.solo murni boyolali yang seluruh tenaga kerja sejumlah 2.867 orang sudah terdaftar sebagai peserta jaminan sosial Ketenagakerjaan. Setiap masing-masing tenaga kerja mendapatkan keempat program jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut. Berdasarkan jumlah kecelakaan kerja yang terjadi di PT. Solo Murni Boyolali selama tahun 2018-2020 terdapat beberapa kasus kecelakaan kerja yang telah di tanggung oleh BPJS. Berikut jumlah tenaga kerja yang telah merasakan manfaat program BPJS Ketenagakerjaan melalui jaminan sosial.

Program BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan ini sudah berjalan sejak adanya sosialisasi dari pihak BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan. Kewajiban pemberian BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan ditetapkan mulai tahun 2014 sesuai dengan undang-undang republik Indonesia nomor 40 tahun 2014 tentang sistem jaminan sosial nasional yang menegaskan setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan.

Pernyataan diatas sesuai dengan informasi yang peneliti dapatkan dari hasil wawancara dengan ibu Claudia selaku com-ben head di PT. Solo Murni Boyolali, yang menyatakan bahwa, pemberlakuan jaminan sosial ketenagakerjaan ini setelah adanya sosialisasi dari pihak BPJS Ketenagakerjaan pada 2014. (Claudia, 2020) Begitu juga di kabupaten batu bara bahwa BPJS Ketenagakerjaan sangat penting bagi para tenaga kerja dan buruh penerima upah, tetapi sangat disayangkan hampir rata-rata masyarakat batu bara tidak memperdulikan jaminan keselamatan kerjanya.

3. Program BPJS Ketenagakerjaan

Program merupakan pernyataan yang berisi kesimpulan dari beberapa harapan atau tujuan yang saling bergantung dan terkait, untuk mencapai suatu sasaran yang sama. Biasanya suatu program mencakup seluruh kegiatan yang berada di bawah unit administrasi yang sama, atau sasaran-sasaran yang saling bergantung dan saling melengkapi, yang semuanya harus dilaksanakan secara bersamaan dan berurutan. (Muhaimin, 2009) BPJS memiliki empat program utama yaitu:

1. Jaminan Hari Tua, merupakan program penghimpunan dana yang di tujukan sebagai simpanan yang dapat dipergunakan oleh peserta, terutama jika penghasilan yang bersangkutan terhenti karena berbagai sebab, seperti meninggal dunia, cacat total tetap atau telah mencapai usia pensiun (55) tahun.

2. Jaminan Kecelakaan Kerja, kecelakaan kerja sebagai salah satu jenis resiko kerja, sangat mungkin terjadi dimanapun dan dalam bidang pekerjaan apapun. Akibat dari kecelakaan kerja bermacam-macam, mulai dari luka ringan, luka parah, cacat sebagian, cacat fungsi, cacat total, bahkan meninggal dunia. Memberikan rasa aman dalam melakukan pekerjaan merupakan tanggung jawab pengusaha melalui pengalihan resiko kepada BPJS Ketenagakerjaan.
3. Jaminan Kematian (JK), diperuntukkan bagi ahli waris jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan pensiun tenaga kerja peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian diperlukan untuk membantu meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman dan uang santunan.
4. Jaminan Pensiun merupakan istilah umum untuk menyatakan pemberian jaminan tunai secara periodic dalam jangka panjang guna menghadapi resiko hari tua, cacat, dan kematian. (Sentanoe, 1987) Jaminan pensiun adalah jaminan pensiun sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. (ketenagakerjaan, 2016)

Pemberian hak kepada keluarga pekerja atau buruh ini dimaksudkan untuk memberikan jaminan pelayanan apabila ada anggota keluarga pekerja atau buruh mengalami sakit atau memerlukan bantuan medis lain seperti hamil atau melahirkan. Selain itu kepada keluarga pekerja atau buruh juga diberikan santunan kematian dan biaya pemakaman bila pekerja atau buruh meninggal dunia. Program BPJS Ketenagakerjaan sangat penting bagi para pekerja dan harus dilakukan bagi para pengusaha untuk menunjang jaminan sosial bagi pekerja, maka dari itu banyaknya protes dari pekerja maupun serikat pekerja atas program

BPJS yang tidak dilaksanakan perusahaan-perusahaan tertentu. Mengingat ada pekerja tetap dan pekerja tidak tetap. (Maimun, 2004)

4. Teknis Penggunaan BPJS Ketenagakerjaan

Kecelakaan kerja sebagai salah satu resiko jenis kerja ,sangat mungkin terjadi dimanapun dan dalam bidang pekerjaan apapun. Akibat dari kecelakaan kerja bermacam-macam, mulai dari luka ringan, luka parah, cacat sebagian, cacat fungsi, cacat total, bahkan meninggal dunia. Memberikan rasa aman dalam melakukan pekerjaan merupakan tanggung jawab pengusaha melalui pengalihan resiko kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar iuran jaminan kecelakaan kerja (JKK) bagi tenaga kerja yang jumlahnya berkisar antara 0,24%- 1,74% dari upah sebulan, sesuai kelompok resiko jenis usaha. Manfaat jaminan kecelakaan kerja merupakan jaminan yang memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit yang berkaitan dengan pekerjaannya.

1. Apabila terjadi kecelakaan kerja pengusaha wajib mengisi form BPJS Ketenagakerjaan (Laporan Kecelakaan Tahap 1) dan mengirimkan kepada BPJS Ketenagakerjaan tidak lebih dari 24 jam terhitung sejak terjadinya kecelakaan.
2. Setelah tenaga kerja dinyatakan sembuh/meninggal dunia oleh dokter yang merawat, pengusaha wajib mengisi form 3a (Laporan kecelakaan tahap 2) dan dikirim kepada BPJS Ketenagakerjaan tidak lebih dari 2x24 jam sejak tenaga kerja dinyatakan sembuh/ meninggal. Selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan akan menghitung dan membayar santunan dang anti rugi kecelakaan kerja yang menjadi hak tenaga kerja / ahli waris.
3. Form BPJS Ketenagakerjaan 3a berfungsi sebagai pengajuan permintaan pembayaran jaminan disertai bukti-bukti.

Persyaratan pelaporan tahap I

- a. Fotocopy KPJ/BPJS

- b. Fotocopy KTP
- c. Kronologis kejadian
- d. Absensi tenaga kerja
- e. Surat keterangan dari kepolisian untuk kecelakaan lalu lintas atau surat pernyataan 2 orang saksi yang melihat kejadian
- f. Laporan JKK tahap 1
- g. Surat keterangan keterlambatan pelaporan jika pelaporan lebih dari 2x24 jam

Persyaratan pelaporan tahap II

- a. Laporan JKK tahap 2
- b. Surat keterangan dokter (KK4)
- c. Kuitansi asli beserta materai dan perinciannya
- d. Perincian obat-obatan
- e. Fotocopy penunjang media jika ada (hasil lab atau radiologi)
(Yustisia, 2014)

C. Buruh

Buruh Penerima Upah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. (Kridilaksana, 2017). Buruh dalam pespektif islam merupakan masyarakat pra-islam perburuhan pada umumnya diisi oleh para budak, karena pada saat itu para budak adalah tulang punggung dari sektor produksi. Keadaan budak pada saat itu sangat menderita karena pada umumnya mereka diberi makan, pakaian dan tempat tinggal yang tidak layak, bahkan mereka sering mendapatkan perlakuan buruk dari para tuannya. Budak tidak dianggapnya sebagai manusia yang memiliki berbagai hak, tetapi seringkali budak dijadikan komoditi yang dapat diperdagangkan. Dengan latar belakang seperti itu, nabi Muhammad SAW mengusahakan sebuah program menyeluruh untuk emansipasi dan kesejahteraan para budak.

Meskipun yang dilakukan oleh nabi Muhammad saw merupakan arahan-arahan yang sederhana, seperti mengharuskan orang mempunyai sikap saling bmgasahi, bersikap manusiawi dan memperbaiki keadaan budak dalam masyarakat, namun sebenarnya nabi Muhammad saw juga mengusulkan sebuah perubahan structural dan mengakar dalam hubungan hubungan ekonomi yang mendasar. Budak yang semula bekerja untuk tuannya tanpa upah ditingkatkan menjadi saudara dan kolega tuannya. Mereka diarahkan untuk memiliki sumber daya seperti yang dimiliki tuannya. Tuannya diharapkan untuk meningkatkan kehidupan para budak seperti tingkat kehidupan mereka. Nabi Muhammad saw mengharapkan masyarakat menempatkan budak sebagai mitra kerja dan dapat menjadi pemegang saham. Reformasi yang dilakukan oleh nabi Muhammad saw ini kemudian membawa bibit pembangunan ekonomi di kemudian hari. (Tasmin, 2016)

Upah dalam islam biasa disebut sebagai ijarah. Menurut istilah fiqih ijarah berarti pemberian dari hak pemanfaatan dengan syarat adanya imbalan. Sedangkan menurut istilah ialah akad untuk mendapatkan manfaat dengan pembayaran. Dari defenisi beberapa ulama ijarah dapat dipahami sebagai menukar sesuatu dengan adanya imbalan, yang diterjemahkan dalam bahasa Indonesia dengan sebutan sewa menyewa dan upah mengupah. Dimana sewa menyewa (baiu'manafi') yang berarti menjual manfaat dan upah mengupah (baiu'khuwwaati) yang berarti menjual tenaga atau kekuatan. (ulya, 2021)

Dalam ruang lingkup BPJS Ketenagakerjaan buruh terbagi menjadi dua yaitu:

1. Pekerja Penerima Upah (PPU) adalah buruh, karyawan, pegawai, pekerja bebas di pertanian maupun di non pertanian atau sebuah perusahaan yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan.
2. Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) adalah penduduk yang bekerja dengan status berusaha sendiri, atau bisa dikatakan memiliki usaha sendiri yang di bantu buruh tidak tetap atau pekerja keluarga dan berusaha di bantu buruh tetap dan di bayar.

D. Upah

Upah adalah hak pekerja atau karyawan yang di terima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja yang di tetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan atau jasa yang telah atau akan di lakukan.

Adapun pengertian upah menurut islam adalah pemberian atas sesuatu jasa (manfaat) yang diduga akan terwujud, seperti pemberian upah kepada karyawan yang telah bekerja untuk memajukan perusahaannya, jadi upah atau disebut ju,alah adalah suatu bentuk pemberian upah bagi suatu keberhasilan (prestasi) dari suatu pekerjaan.

Upah merupakan imbalan dari pihak perusahaan yang telah menerima pekerjaan dari tenaga kerja dan pada umumnya adalah tujuan dari karyawan atau untuk melakukan pekerjaan. Bila tiada upah, pada umumnya juga tiada hubungan kerja, misalnya pekerjaan yang dilakukan dalam hubungan gotong royong.

Secara umum upah merupakan pendapatan yang sangat berperan dalam kehidupan karyawan untuk mencukupi kebutuhan keluarganya, maka sudah selayaknya kalau seorang karyawan :

- a. Memperoleh sejumlah pendapatan yang cukup yang dipertimbangkan agar dapat menjamin kebutuhan hidupnya yang pokok beserta keluarganya.
- b. Merasakan kepuasan berkenanaadanya kesesuaian dengan pendapatan orang lain yang mengerjakan pekerjaan yang sejenis di perusahannya ataupun di tempat usaha lain di masyarakat.

Dalam menjalin suatu hubungan kerja yang baik, mengenai masalah upah pihak karyawan hendaknya memikirkan pula keadaan dalam perusahaannya, jika tidak mampumembayar upah yang sama seperti di perusahaan-perusahaan lainnya maka sebagai karyawan tidak boleh

menuntut pembayaran upah yang sama seperti perusahaan yang lainnya, namun pada waktu sekarang ini masih banyak juga pengusaha-pengusaha yang lain yang masih mengandalkan tenaga kerja dengan upah yang sedikit yang tidak sesuai dengan kerja karyawan.

Tentang jenis-jenis upah ada beberapa macam jenis yang dikemukakan sebagai berikut:

a. Upah Nominal

Yang dimaksud dengan upah nominal ialah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan yang berhak secara tunai sebagai imbalan atas pengerahan jasa-jasa atau pelayanannya sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang terdapat dalam perjanjian kerja di bidang industry atau perusahaan ataupun dalam suatu organisasi kerja, dimana kedalam upah tersebut tidak ada tambahan atau keuntungan yang lain yang diberikan kepadanya. Upah nominal ini sering pula disebut upah uang sehubungan dengan wujudnya yang memang berupa uang secara keseluruhannya.

b. Upah Nyata

Yang dimaksud dengan upah nyata adalah upah uang yang nyata yang benar-benar harus diterima oleh seseorang yang berhak. Upah nyata ini ditentukan oleh daya beli upah tersebut yang akan banyak tergantung dari:

1. Besar atau kecilnya uang yang diterima
2. Besar atau kecilnya biaya hidup yang diperlukan

c. Upah Hidup

Dalam hal ini upah yang diterima seorang karyawan itu relative cukup untuk membiayai keperluan hidup yang lebih luas, tidak hanya kebutuhan pokoknya saja yang dapat dipenuhi melainkan juga sebagian dari kebutuhan sosial keluarganya, misalnya asuransi jiwa, pendidikan dan beberapa lainnya.

E. Teori Standarisasi Keikutsertaan Masyarakat

Jaminan sosial sudah menjadi salah satu kebutuhan bagi masyarakat di Indonesia saat ini. Penggunaan jaminan sosial bertujuan untuk memproteksi diri dari masalah ekonomi apabila terjadi sesuatu kepada penggunanya. Salah satu jaminan sosial yang sudah menjadi program pemerintah Indonesia adalah program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini membahas tentang bagaimana strategi komunikasi yang digunakan BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan jumlah pengguna jasa program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di kota banda aceh. Menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan cara menggunakan bantuan dari teori AIDDA oleh Wilbur schramm. Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan BPJS Ketenagakerjaan yang berperan penting dalam mengatur strategi komunikasi dimasyarakat dan peserta BPU (bukan penerima upah) program BPJS Ketenagakerjaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi komunikasi yang digunakan oleh BPJS Ketenagakerjaan cabang banda aceh sudah efektif, dikarenakan telah memenuhi lima elemen dari teori AIDDA yaitu: Attention (perhatian), Interest (ketertarikan), Desire (keinginan), Decision (keputusan), dan Action (tindakan). Dalam penerapan strategi komunikasinya, BPJS Ketenagakerjaan melakukan sosialisasi untuk membentuk perhatian hingga melakukan tindakan penggunaan programnya oleh masyarakat.

Yang dilihat dari penampilan, penyampaian pesan (cara berkomunikasi), alat-alat media pendukung yang lainnya. Sehingga menimbulkan kesan baik dimata peserta dan akhirnya tertarik mendaftar program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan (Wahyudi, 2018). Partisipasi sebenarnya berasal dari bahasa inggris yaitu dari kata “participation” yang dapat diartikan suatu kegiatan yang dapat membangkitkan perasaan dan diikuti sertakan atau ambil bagian dalam kegiatan suatu organisasi. Sehubungan dengan partisipasi masyarakat dalam pembangunan, partisipasi merupakan keterlibatan aktif masyarakat atau partisipasi tersebut dapat berarti keterlibatan proses penentuan arah dari strategi kebijakan pembangunan yang dilaksanakan pemerintah. Dalam pelaksanaan sebuah pembangunan harus ada rangsangan

dari pemerintah agar masyarakat dalam keikutsertaannya memiliki motivasi. (Setiawan, 2019)

Undang-undang no 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menentukan bahwa BPJS kesehatan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Jaminan kesehatan menurut UU SJSN diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. BPJS Ketenagakerjaan menurut UU BPJS berfungsi menyelenggarakan 4 program, yaitu program jaminankecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Menurut UU SJSN program jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.

Program jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Program jaminan pensiun diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap. Jaminan pensiun ini diselenggarakan berdasarkan manfaat pasti, program jaminan kematian diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. (Jamsos, 2021)

F. Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

Kepesertaan adalah keikutsertaan seseorang sebagai anggota suatu organisasi. Begitu juga dengan BPJS Ketenagakerjaan yang mempunyai peserta atau anggota yang menggunakan jaminan keselamatan kerja. Ketenagakerjaan terbagi menjadi 2 yaitu penerima upah dan tenaga kerja, dimana tenaga kerja merupakan pekerja yang menghasilkan suatu produk atau jasa yang bermanfaat bagi orang lain, yang telah bekerja dengan kontrak yang telah ditentukan seperti pekerja yang berada di PT. Inalum yang berada di kabupaten batu bara. Sedangkan penerima upah merupakan seseorang yang bekerja yang menerima upah dari pemberi pekerjaan. Kuli bangunan, kuli barang, dan lain sebagainya.

Hasil dari wawancara bersama bapak Jona Rohim selaku bagian umum dari kantor BPJS Ketenagakerjaan Batu Bara bahwa peserta BPJS di kabupaten batu bara, 80% dari buruh penerima upah yang berasal dari perusahaan, contohnya pekerja yang berasal dari PT. Inalum, dan 20% berasal dari buruh pekerja harian lepas contohnya buruh pekerja dari perusahaan kecil yaitu usaha peyek kacang yang ada di kabupaten batu bara.

Peserta BPJS yang berasal dari perusahaan itu merupakan peserta yang memang wajib mendaftarkan dirinya untuk tergabung kedalam peserta BPJS dan mereka didaftarkan oleh bagian dari penanggung jawab perusahaan tersebut, pekerja perusahaan tersebut hanya memberikan berkas-berkas syarat seperti KK, KTP, dan NPWP kepada penanggung jawab, pekerja perusahaanlah yang bukan mendaftarkan para pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan agar menjadi peserta BPJS, karena mereka termasuk pekerja yang menjalani pekerjaan yang beresiko tinggi, dan perusahaan juga telah bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Ujar Jona Rohim selaku bagian umum dari kantor BPJS Ketenagakerjaan.

Begitu juga dengan buruh pekerja harian lepas dimana 20% peserta BPJS Ketenagakerjaan berasal dari buruh harian lepas contohnya pekerja yang berasal dari usaha peyek kacang yang ada di kabupaten batu bara, system pendaftaran juga sama dengan pendaftaran buruh penerima upah yang berada di perusahaan. Pemilik usahalah yang bertanggung jawab untuk

mendaftarkan dirinya agar menjadi bagian dari peserta BPJS Ketenagakerjaan, tetapi berbeda dengan pemilik usaha kecil mereka harus memiliki surat izin usaha agar bisa mendaftarkan pekerjaannya untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Hasil wawancara bersama bang Jona Rohim selaku bagian umum kantor BPJS Ketenagakerjaan peneliti menanyakan tentang minimnya peserta BPJS Ketenagakerjaan yang berasal dari buruh harian lepas, Jona Rohim selaku bagian umum di kantor BPJS Ketenagakerjaan mengatakan bahwa pihak BPJS Ketenagakerjaan kabupaten Batu Bara pernah turun ke lapangan dengan melakukan sosialisasi yang dimana pesertanya ialah pemilik usaha kecil seperti usaha peyek kacang, usaha peyek udang, dan usaha roti kacang hijau sosialisasi itu menyampaikan betapa pentingnya seorang pekerja tergabung kedalam peserta BPJS Ketenagakerjaan dimana para pekerja mempunyai jaminan keselamatan kerja agar dimana disaat melaksanakan pekerjaan yang dimana pekerja tidak mengetahui bahaya akan menghampiri kita dan apabila bahaya tersebut memang terjadi kita, pemilik usaha bisa mengajukan jaminan keselamatan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan biaya pengobatan dan biaya ganti rugi selama tidak bekerja. (Rohim, 2021).

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUMATERA UTARA MEDAN

G. Konsep Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Menurut undangNo 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan pasal 1, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik didalam maupun diluar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Menurut undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan meliputi kesempatan kerja, pelatihan kerja, produktifitas tenaga kerja, hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, pengupahan kesejahteraan tenaga kerja. (Menteri, 2003)

Tenaga kerja juga dapat diartikan, bahwa tenaga kerja adalah orang yang bersedia atau sanggup bekerja untuk diri sendiri atau anggota keluarga

yang tidak menerima upah serta mereka yang bekerja untuk upah. Sedangkan menurut Simanjuntak, bahwa tenaga kerja adalah kelompok penduduk dalam usia kerja, dimana ia mampu bekerja atau melakukan kegiatan ekonomis dalam menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. (Tambunan, 2002).

Badan Pusat Statistik (BPS) mendefinisikan tenaga kerja (manpower) sebagai seluruh penduduk dalam usia kerja (15 tahun ke atas) yang berpotensi memproduksi barang dan jasa. BPS (badan pusat statistik) membagi tenaga kerja (employed), yaitu: (Nuraulian, 2017).

- a. Tenaga kerja penuh (full employed), adalah tenaga kerja yang mempunyai jam kerja >35 jam dalam seminggu dengan hasil kerja tertentu sesuai dengan uraian tugas.
- b. Tenaga kerja tidak penuh atau setengah pengangguran (under employed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja <35 jam seminggu.
- c. Tenaga kerja yang belum bekerja atau sementara tidak bekerja (unemployed), adalah tenaga kerja dengan jam kerja 0>1 jam perminggu.

2. Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja fleksibel muncul di Indonesia sebelum krisis ekonomi 1997-1998. (Iyanatul, 2001). Akan tetapi, pada waktu itu kemunculannya harus berhadapan dengan dominasi pemerintah dalam penyusunan kebijakan nasional dan sistem hubungan industrial. Sehingga tidak memberikan peluang bagi konsep pasar tenaga kerja fleksibel. Pasar tenaga kerja yang kaku diyakini merupakan penyebab utama kondisi tersebut. Regulasi pemerintah seperti upah minimum provinsi (UMP), aturan pesangon, dan aturan perlindungan kerja dinilai sangat memberatkan korporasi. Berdasarkan alasan tersebut, muncul rekomendasi agar pemerintah, mengurangi perannya di pasar tenaga kerja. Konsekuensinya, peran bipartit (korporasi dan buruh) menjadi penentu keseimbangan pasar.

Di negara berkembang peralihan peran negara tidak didahului oleh peran negara yang efektif dalam pembangunan model hubungan industrial yang modern dan sistem kesejahteraan sosial ekonomi pekerja efektif. (Iyanatul, 2001). Akibatnya masalah-masalah yang mendasar dari peran negara didalam pengembangan sistem pasar kerja bermunculan sejalan dengan perubahan-perubahansistem pasar kerja yang lebih liberal. Permasalahan yang penting dalam konteks tersebut adalah permasalahan penegakan hukum, fungsi pengaturan (regulator) pasar tenaga buruh, dan kelemahan dalam sistem jaminan sosial. (Junaidi, 2008).

3. Tenaga Kerja Formal Dan Informal

Tenaga kerja formal ialah tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan sebagai tenaga kerja terlatih (skilled worker). Sementara tenaga kerja informal adalah pekerja yang bertanggung jawab atas perseorangan yang tidak berbadan hukum dan hanya berdasarkan atas kesepakatan. Berdasarkan UU No.25 tahun 1997 tentang ketenagakerjaan, pekerja sektor informal adalah tenaga kerja yang bekerja dalam hubungan kerjasektor informal dengan menerima upah/atau imbalan. Defenisi usaha sektor informal sendiri adalah kegiatan orang perseorangan atau keluarga, atau beberapa orang yang melaksanakan usaha bersama untuk melakukan kegiatan ekonomi atas dasar kepercayaan dan kesepakatan, dan tidak berbadan hukum. Hubungan kerja antara usaha sektor informal dan pekerjanya hanya didasarkan atas saling percaya dan sepakat dengan menerima upah atau imbalan atau bagi hasil. Tingkat pendapatan tenaga kerja sektor informal dan formal juga mengalami perbedaan. Pekerja sektor informal selama ini distigmakan sebagai pekerja dengan tingkat produktifitas yang rendah, karena cenderung masih menggunakan alat-alat tradisional, jam kerja yang sedikit dengan tingkat pendidikan serta keterampilan yang relatif rendah. Stigma tersebut secara tidak langsung berpengaruh terhadap tingkat pendapatan dan kesejahteraan pekerja sektor informal.

Banyaknya persentase penduduk yang bekerja di sektor informal tidak terlepas dari berbagai bentuk kebijakan yang di ambil oleh pemerintah. Faktor-faktor makro seperti kebijakan dalam penentuan besar tarif pajak usaha, prosedur pengurusan ijin usaha, dan lainnya sangat menentukan perkembangan pekerjaan sektor formal. Selain faktor makro, faktor mikro pekerja juga turut mempengaruhi keputusa para pekerja dalam menentukan jenis pekerjaan yang mereka geluti. (Kusuma, 2016).

A. Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka, peneliti mengawali dengan menelaah penelitian terdahulu yang memiliki keterkaitan serta relavansi dengan penelitian yang dilakukan hal ini dimaksudkan untuk memperkuat kajian pustaka berupa penelitian yang ada. Studi penelitian terdahulu sangat penting sebagai bahan acuan yang membantu peneliti dalam merumuskan asiansi dasar, untuk mengembangkan “Peran Asuransi BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Buruh Penerima Upah di Kabupaten Batu Bara”. Berikut adalah beberapa hasil penelitian yang dijadikan sebagai refrensi.

No	Nama	Judul	Penelitian	Perbedaan
1	Dwi Elisa Army	Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Dalam Meningkatkan Peserta Jaminan Sosial Dari Sektor Perusahaan di Kota Padang	Hsil Penelitian ini adalah peran BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kepesertaan jaminan sosial dari sektor perusahaan di kota padang	Perbedaannya ialah penelitian terdahulu lebih fokus di pekerja perusahaan sedangkan penelitian ini memfokuskan para pekerja

			<p>masih menjadi sorotan karena ada beberapa perusahaan yang tidak mengetahui teknis dan terkendala mengenai penunggakan iuran kepada pekerja perusahaan tersebut</p>	<p>buruh penerima upah harian</p>
2	<p>Armila Ernisa Zulfa dan Ida Hayu Dwima wanti</p>	<p>Analisis Kinerja BPJS ketenagakerjaan Kantor Cabang Semarang Untuk Meningkatkan Perluasan Kepesertaan Sektor Informal</p>	<p>Hasil Penelitian ini adalah kantor cabang semarang pemuda secara internal kepesertaan sudah baik, namun secara eksternal di lingkungan masyarakat pekerja informal dapat dinyatakan belum optimal yang belum tahu pentingnya keikutsertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan, sehingga informasi,</p>	<p>Perbedaannya penelitian terdahulu lebih membahas ke pemahaman masyarakat sedangkan penelitian ini memfokuskan peran BPJS Ketenagakerjaan</p>

			<p>edukasi, dan sosialisasi mengenai program BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja informal belum tersampaikan dengan baik</p>	
3	Raden Dendi Yudha Prawira	<p>Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh di Kota Tangerang</p>	<p>Hasil dari Penelitian ini adalah bahwa strategi BPJS Ketenagakerjaan terhadap kesejahteraan buruh belum optimal dikarenakan beberapa faktor eksternal dan internal yang mengakibatkan kinerja BPJS Ketenagakerjaan kota tanggerang belum dapat dikatakan efektif untuk kesejahteraan</p>	<p>Persamaan antara penelitian terdahulu dengan peneliti adalah membahas bagaimana tindakan BPJS Ketenagakerjaan sedangkan perbedaannya adalah peneliti terdahulu lebih mengarah ke tindakan BPJS Ketenagakerjaan sedangkan penelitian ini juga hampir</p>

			buruh.	sama yaitu membahas tindakan BPJS Ketenagakerjaan
4	Ahmad Jamaludin	Jaminan Sosial Bagi Pekerja Informal Dalam Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	Hasil dari Penelitian ini adalah meninjau tinjauan yuridis isi dalam undang-undang No 24 Tahun 2011 tidak sesuai dengan amanat pasal 28 ayat 3 yang mengatakan bahwa jaminan sosial harus diberikan ke seluruh kalangan masyarakat terutama bagi para pekerja selaku pembangunan perekonomian bangsa berasaskan kesejahteraan dan keadilan sosial, sedangkan dalam undang-undang	Perbedaannya ialah Penelitian terdahulu lebih mendalami pengkajian ke dalam bidang Hukum, sedangkan penelitian ini lebih mengarah ke peran BPJS Ketenagakerjaan terhadap buruh penerima upah

			Nomor 24 Tahun 2011 tidak tertera bagi penyelenggaraann jamianan sosial terhadap pekerja sektor informal maupun mandiri	
5	Ayub Setiawan	Sistem Kerja BPJS Ketenagakerjaan Pare Pare Terhadap Minat Keikutsertaan Masyarakat Menjadi Nasabah	Manajemen pengelolaan BPJS Ketenagakerjaan Pare Pare, kemampuan berkomunikasi terhadap pihak perusahaan, usaha karyawan untuk mensosialisasikan produk-produk BPJS Ketenagakerjaan Pare Pare terhadap masyarakat serta minat masyarakat menjadi nasabah di BPJS Ketenagakerjaan di Pare Pare	Perbedaannya Penelitian Terdahulu Pihak BPJS Ketenagakerjaan Pare Pare mendalami kemampuan berkomunikasi terhadap pihak perusahaan, Sedangkan Penelitian ini lebih mendalami tentang peran BPJS Ketenagakerjaan terhadap buruh penerima upah

6	Syaiful	Variabel Anteseden Yang Mempengaruhi Kepuasan dan Engagment Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Mandiri di Kalimantan Timur	Secara umum persepsi mitra BPJS mandiri tentang kualitas pelayanan dan kepuasan termasuk kategori cukup, Hal ini di karenakan citra institusi secara umum cukup tinggi, Sedangkan di lain sisi kualitas pelayanan yang di berikan mempengaruhi kepuasan, citra dan kepuasan yang berpengaruh terhadap pembentukan citra institusi BPJS Ketenagakerjaan	Perbedaannya peneliti terdahulu lebih mendalami pelayanan terhadap nasabah, Sedangkan penelitian ini lebih mendalami tentang peran BPJS Ketenagakerjaan terhadap buruh penerima upah dan pemahaman masyarakat terhadap BPJS Ketenagakerjaan
---	---------	--	--	---

Dari penelitian di atas maka dapat diketahui bahwa penelitian ini berbeda dengan keempat penelitian tersebut, karena dalam penelitian yang dilakukan ini peneliti hanya mengarah kepada peran BPJS Ketenagakerjaan dan kendala buruh harian yang tidak mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dengan demikian dapat ditegaskan bahwa penelitian dengan judul **“PERAN BPJS**

***KETENAGAKERJAAN TERHADAP BURUH PENERIMA UPAH
DI KABUPATEN BATU BARA***” belum pernah diteliti sebelumnya.
(Ezah, 2019).

I. Kerangka Penelitian

Adapun kerangka berfikir dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

