

## BAB II

### KAJIAN KONSEPTUAL

#### 2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian, sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari Penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama dengan judul penelitian penulis. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Beberapa penelitian yang mendasari penelitian ini antara lain :

2.1.1. Jaminan Kecelakaan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di PT Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan Priok Jakarta Utara oleh Rr. Aisyah Perwitasari, 2017.

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran secara empiris mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di PT Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan Priok Jakarta Utara. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, dimana penulis meneliti data primer di lapangan dan data sekunder. Penelitian ini termasuk penelitian yang bersifat deskriptif kualitatif, dengan teknik *purposive sampling*, pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu yaitu narasumber yang mengetahui tentang objek yang akan penulis teliti. Penulis menggunakan teknik observasi, wawancara, dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian yang ditemui oleh penulis dalam kasus Kecelakaan Kerja maupun Kecelakaan Dinas, pemberian jaminan pun sudah dilakukan sebagaimana peraturan direksi dan pemerintah. Dalam ketentuan direksi yang berlaku dan yang diterapkan oleh PT Indonesia Power UPJP Priok salah satunya yaitu pemberian pelayanan kesehatan untuk tenaga kerja dan tenaga kerja yang sudah berkeluarga. Guna melindungi karyawan dari pekerjaan beresiko tinggi apalagi perusahaan ini termasuk perusahaan pembangkitan listrik dengan volt besar melalui uap dan gas bumi yang sangat panas.

### 2.1.2. Implementasi Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Di PT Antikode Desain Eksperiensia Oleh Indah Choirunnissa, Tahun 2020

Penelitian ini dilatar belakangi dengan tujuan untuk memperoleh gambaran terkait Implementasi Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) di PT Antikode Desain Eksperiensia Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif. Menggunakan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Implementasi Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) di PT Antikode Desain Eksperiensia telah berjalan dengan baik sesuai dengan undang-undang.

### 2.1.3. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja atau Buruh Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Berdasarkan PP Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraa Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian di PT Narmada Awet Muda Oleh Nanda Pramas Cahya, 2023

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan perlindungan hukum pada pekerja jika mengalami kecelakaan kerja yang dialami saat bekerja dan apa saja yang menjadi faktor penghambat pelaksanaan jaminan kecelakaan kerja serta upaya perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif-kualitatif dengan menggunakan teknik pengumpulan data melalui data kepustakaan dan observasi.

Hasil penelitian, menunjukkan bahwa pelaksanaan perlindungan hukum terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja bagi tenaga kerja yang ada di PT Narmada Awet Muda dapat dikatakan sudah terlaksana dengan baik, akan tetapi ada beberapa penghambat salah satunya lamanya proses pengklaiman manfaat jaminan kecelakaan kerja tersebut. Kemudian faktor lainnya adalah kurangnya tenaga pengawas ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melakukan pengawasan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang telah diuraikan oleh peneliti, maka penelitian yang berjudul Implementasi Program Jaminan Kecelakaan Kerja di Percetakan

Sukun Druck Kabupaten Kudus memiliki beberapa persamaan dan perbedaan antara kedua penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan melalui tabel berikut ini :

Tabel 2.1 Perbandingan penelitian terdahulu:

No.	Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rr. Aisyah Perwitasari, 2017, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Jaminan Kecelakaan Kerja Terhadap Tenaga Kerja di PT. Indonesia Power Unit Pembangkitan dan Jasa Pembangkitan Priok Jakarta Utara	Menggunakan metode penelitian kualitatif-deskriptif	Lokasi Penelitian
2	Indah Choirunnisa, 2020, UIN Syarif Hidayatullah Jakarta	Implementasi Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Di PT. Antikode Desain Eksperiensia	Menggunakan metode penelitian kualitatif-deskriptif	Lokasi Penelitian dan Aspek yang diteliti
3	Nanda Pramas Cahya, 2023, Universitas Mataram	Perlindungan Hukum Bagi Pekerja atau Buruh Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Berdasarkan PP Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian di PT. Narmada Awet Muda	Menggunakan metode penelitian kualitatif-deskriptif	Lokasi Penelitian Pembahasan Mengenai perlindungan hukum

## **2.2. Kajian Teori yang Relevan**

### 2.2.1. Tinjauan tentang Implementasi

Kamus Webster mengemukakan pengertian implementasi dirumuskan secara pendek bahwa *to implement* (mengimplementasikan) berarti *to provide means for carrying out* (menyediakan sarana untuk melaksanakan sesuatu) *to give practical effect to* (menimbulkan dampak/akibat terhadap sesuatu). Dari definisi tersebut, maka implementasi pelaksanaan dapat diartikan sebagai suatu proses melaksanakan keputusan pelaksanaan (biasanya dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, keputusan pengadilan, perintah presiden atau dekrit presiden).

Pelaksanaan atau implementasi, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Sedangkan Nurdin Usman (2007,p.70) mengemukakan bahwa Implementasi adalah sesuatu yang bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan, atau aktivitas yang dilakukan secara sistematis dan terikat oleh mekanisme. Dengan begitu, maka Implementasi bukan hanya sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai suatu kegiatan.

Dari penjelasan tersebut dapat dilihat bahwa Implementasi bermuara pada mekanisme suatu sistem. Penerapan Implementasi harus sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat agar hasil yang dicapai sesuai dengan yang diharapkan.

#### 2.2.1.1. Tujuan Implementasi

Tujuan implementasi merupakan sesuatu yang bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau juga aktivitas yang dilakukan dengan secara sistematis serta terikat oleh mekanisme menurut Nurdin Usman (2002:70). Adapun beberapa tujuan Implementasi sebagai berikut:

1. Tujuan implementasi adalah untuk melaksanakan rencana yang sudah disusun, baik oleh individu maupun kelompok.

2. Untuk menguji atau mendokumentasikan suatu prosedur dalam penerapan rencana atau kebijakan.
3. Untuk mengetahui kemampuan masyarakat dalam menerapkan suatu kebijakan atau rencana sesuai dengan yang diharapkan.
4. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan suatu kebijakan atau rencana yang telah dirancang demi perbaikan atau peningkatan mutu.

#### 2.2.1.2. Model-model Implementasi

Untuk melihat hasil pencapaian dari sebuah kebijakan yang telah dibuat, maka harus ada suatu pengukuran. Pengukuran dari hasil sebuah kebijakan dapat diketahui dari beberapa model implementasi yang telah banyak disampaikan oleh ahli. Berikut ini adalah model-model implementasi :

##### 1. Model Teori George C. Edwards III

Dalam pandangan Edwards III (Subarsono, 2012,p.90) mengemukakan bahwa Implementasi kebijakan dipengaruhi oleh empat variable, yaitu :

- a. Komunikasi, yaitu Komunikasi kebijakan merupakan proses penyampaian informasi kebijakan dari pembuat kebijakan (*policy maker*) kepada pelaksana kebijakan (*policy implementors*).
- b. Sumber Daya, yaitu sumber daya yang dimaksud dalam implementasi kebijakan mencakup:
  - 1) Sumber daya manusia yaitu sumber daya manusia harus bertanggung jawab melaksanakan kebijakan dalam implementasi, kemudian harus cukup dengan adanya ketepatan dan kelayakan antara jumlah staf yang dibutuhkan dan keahlian yang dimiliki sesuai dengan tugas pekerjaan yang ditangani. Selain itu, sumber daya manusia harus memiliki keahlian dan kemampuan untuk melaksanakan tugas, anjuran, perintah dari atasan (pimpinan).

- 2) Sumber daya keuangan (anggaran) yaitu dana yang diperlukan untuk membiayai operasionalisasi pelaksanaan kebijakan. Karena jika anggaran yang tersedia terbatas dapat mengakibatkan kualitas pelayanan pada publik yang harus diberikan kepada sasaran atau masyarakat menjadi terbatas.
  - 3) Sumber daya peralatan (fasilitas) yaitu sarana prasarana yang digunakan untuk operasionalisasi implementasi suatu kebijakan yang meliputi gedung, tanah, dan sarana-sarana yang digunakan untuk memudahkan dalam memberikan pelayanan dalam implementasi kebijakan. Jika fasilitas dan peralatan yang diperlukan dalam implementasi kebijakan terbatas maka dapat mengakibatkan kegagalan dalam implementasi.
  - 4) Sumber daya informasi dan kewenangan yaitu informasi yang relevan dan cukup berkaitan dengan bagaimana cara mengimplementasikan suatu kebijakan dan informasi tentang kerelaan atau kesanggupan dari berbagai pihak yang terlibat dalam implementasi kebijakan. Kemudian kewenangan yang dimaksud yaitu adanya kewenangan yang cukup untuk membuat keputusan sendiri yang dimiliki oleh suatu lembaga yang dapat mempengaruhi lembaga itu sendiri dalam melaksanakan suatu kebijakan.
- c. Struktur Birokrasi dalam hal ini mencakup aspek-aspek seperti struktur organisasi, pembagian kewenangan, hubungan antara unit-unit organisasi yang ada dalam organisasi yang bersangkutan, hubungan organisasi dengan organisasi luar dan sebagainya. Struktur birokrasi juga mencakup dimensi fragmentasi (*fragmentation*) dan standar prosedur operasi (*standard operating procedure*) yang dapat memudahkan dan menyeragamkan tindakan dari para pelaksana kebijakan dalam melaksanakan apa yang menjadi bidang tugasnya.
- d. Disposisi (sikap) adalah disposisi merupakan kemauan, keinginan yang kuat, dan kecenderungan para pelaku kebijakan untuk melaksanakan kebijakan secara sungguh-sungguh sehingga apa yang menjadi tujuan kebijakan dapat diwujudkan.

## 2. Model Implementasi Merrile S. Grindle

Grindle (1980) dalam Wibawa (1994) mengemukakan bahwa implementasi kebijakan ditentukan oleh isi kebijakan dan konteks implementasinya. Ide dasarnya adalah bahwa setelah kebijakan ditransformasikan, barulah implementasi kebijakan dilakukan. Keberhasilannya ditentukan oleh derajat implementasi dari kebijakan tersebut. Isi kebijakan, mencakup hal-hal sebagai berikut:

- a. Kepentingan yang terpengaruh oleh kebijakan
- b. Jenis manfaat yang akan dihasilkan
- c. Derajat perubahan yang diinginkan
- d. Kedudukan pembuat kebijakan
- e. Pelaksana program
- f. Sumber daya yang dikerahkan

Sementara itu, konteks implementasinya adalah:

- a. Kekuasaan, kepentingan dan strategi actor yang terlibat
- b. Karakteristik lembaga dan penguasa
- c. Kepatuhan dan daya tanggap

Model Grindle ini lebih menitik beratkan pada konteks kebijakan, khususnya yang menyangkut dengan implementor, sasaran, dan arena konflik yang mungkin terjadi di antara para aktor implementasi serta kondisi-kondisi sumber daya implementasi yang diperlukan.

### 2.2.2. Tinjauan tentang Prosedur Klaim

Didalam melakukan suatu aktivitas atau kegiatan diperlukan adanya suatu prosedur agar kegiatan yang dilakukan bisa berjalan sesuai aturan. Prosedur merupakan suatu urutan kegiatan yang menjadi suatu pola dan telah ditentukan untuk digunakan suatu aktivitas atau pekerjaan yang akan dilakukan.

Untuk lebih jelas mengenai pengertian mengenai prosedur berikut beberapa pendapat menurut para ahli:

1. Ida Nuraida (2008:35) mengemukakan bahwa prosedur adalah urutan kegiatan (atau pelaksanaan pekerjaan), di mana pekerjaan dilakukan berhubungan dengan apa yang dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, bilamana mengerjakannya, di mana mengerjakannya, dan siapa yang mengerjakannya.
2. Lilis Puspitawati dan Sri Dewi Anggadini (2011:23) mengemukakan bahwa prosedur adalah serangkaian aktivitas klerikal yang tersusun secara sistematis sesuai dengan urutan terperinci dan harus diikuti untuk mencapai tujuan.
3. Arini T. Soemohadiwidjojo (2014:90) mengemukakan bahwa prosedur adalah panduan tertulis sebagai acuan dalam menyelesaikan pekerjaan rutin atau pekerjaan berulang secara efektif dan efisien, untuk menghindari terjadinya variasi atau penyimpangan yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan organisasi secara keseluruhan.

Dari beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa prosedur merupakan suatu urutan kegiatan dalam melaksanakan pekerjaan rutin atau berulang sesuai dengan urutan terperinci secara efektif dan efisien meliputi apa pekerjaan yang akan dikerjakan, bagaimana cara mengerjakannya, di mana tempat pengerjaannya, dan siapa yang mengerjakannya. Sehingga dengan adanya prosedur memudahkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai tujuan dan menghindari terjadinya penyimpangan.

#### 2.2.2.1. Karakteristik Prosedur

Mulyadi (2013:8) mengemukakan bahwa karakteristik prosedur yakni sebagai berikut:

1. Prosedur menunjang tercapainya tujuan organisasi
2. Prosedur mampu menciptakan adanya pengawasan yang baik menggunakan biaya seminimal mungkin
3. Prosedur menunjukkan Langkah-langkah yang logis dan sederhana



4. Prosedur menunjukkan adanya penetapan keputusan dan tanggungjawab
5. Prosedur menunjukkan ketidak adanya keterlambatan dan hambatan.

#### 2.2.2.2. Manfaat Prosedur

Mulyadi (2013:8) mengemukakan bahwa prosedur dapat memberikan beberapa manfaat yakni diantaranya:

1. Lebih memudahkan dalam menentukan urutan-urutan kegiatan yang akan datang
2. Mengubah pekerjaan berulang-ulang menjadi sederhana pelaksanaannya dan untuk mengerjakan yang perlu saja
3. Adanya suatu petunjuk atau program pekerja yang jelas dan harus dipatuhi oleh seluruh pelaksana
4. Membantu dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja yang efektif dan efisien
5. Mencegah terjadinya penyimpangan kerja, apabila terjadi penyimpangan maka segera diadakan perbaikan-perbaikan dalam tugas dan fungsinya masing-masing.

#### 2.2.2.3. Pengertian Pembayaran

1. Tirto Waluyo (2010:1) mengemukakan bahwa pembayaran adalah suatu tindakan menukarkan sesuatu (uang/barang) dengan maksud dan tujuan yang sama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.
2. Menurut UU No 23 Pasal 1 1999 “Sistem pembayaran adalah suatu sistem yang mencakup seperangkat aturan, lembaga, dan mekanisme yang digunakan untuk melaksanakan pemindahan dana guna suatu kewajiban yang timbul dari suatu kegiatan ekonomi.”.
3. Hasibuan (2010:117) mengemukakan bahwa pembayaran adalah berpindahnya suatu hak kepemilikan atas sejumlah uang atau dan dari pembayar kepada penerima, baik langsung ataupun melalui jasa – jasa perbankan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas dapat diartikan bahwa pembayaran merupakan suatu sistem berpindahnya suatu hak kepemilikan dengan menggunakan alat bayar (uang/dana) yang dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Dalam melakukan transaksi pembayaran atas sejumlah uang dapat dilakukan dengan dua cara yakni secara tunai dan non tunai.

#### 1. Pembayaran Tunai

Sistem pembayaran tunai merupakan sistem pembayaran menggunakan bentuk fisik uang baik itu kertas ataupun logam yang dilakukan untuk menukarkannya dengan beberapa barang atau jasa.

#### 2. Pembayaran Non Tunai

Sistem pembayaran non tunai merupakan sistem pembayaran yang tidak menggunakan bentuk fisik uang secara langsung. Beberapa cara yang dilakukan dengan pembayaran non tunai menggunakan e-money, kartu debit, kartu kredit, cek atau bilyet giro.

#### 2.2.2.4. Pengertian Klaim

1. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia klaim merupakan suatu tindakan pengakuan atas kepemilikan bahwa seseorang memiliki suatu hak atas sesuatu, dan juga pernyataan tentang kebenaran suatu fakta.

Dalam industri perasuransian klaim merupakan kegiatan yang umum dilakukan dengan memberikan santunan kepada peserta yang mengalami kerugian akibat dari musibah yang menimpanya. Klaim dalam istilah asuransi merupakan suatu tuntutan pembayaran manfaat yang diajukan peserta berdasarkan kesepakatan dan diatur oleh polis asuransi.

Klaim merupakan pengajuan hak tanggungan kepada penanggung dilakukan oleh tertanggung untuk memperoleh haknya berupa uang pertanggungan berdasarkan kesepakatan yang telah dibuat. Dapat diartikan bahwa klaim merupakan suatu proses pengajuan oleh peserta kepada perusahaan asuransi untuk mendapatkan uang pertanggungan kerugian setelah

peserta melakukan beberapa kewajiban untuk melakukan klaim, berupa pembayaran iuran yang sesuai dengan kesepakatan.

2. Pamjaki (2014) mengemukakan bahwa klaim adalah sesuatu dimana tertanggung membuktikan kerugian yang ditanggung dan menyertakan bukti yang diperlukan kepada perusahaan asuransi untuk menerima klaim dan memberikan manfaat untuk menggambarkan proses tersebut.
3. Ilyas (2011) mengemukakan bahwa definisi klaim adalah suatu permintaan dari salah satu pihak diantara dua belah pihak yang mempunyai ikatan atau telah melakukan perjanjian agar haknya terpenuhi. Salah satu dari kedua belah pihak yang mempunyai ikatan tersebut mengajukan klaimnya terhadap pihak penanggung sesuai dengan perjanjian atau provisi polis yang telah disepakati bersama.
4. Khoiril (2007:37) mengemukakan bahwa klaim adalah suatu tuntutan peserta, ahli warisnya, atau pihak yang terlibat dalam perjanjian dengan perusahaan asuransi akibat musibah yang menimpa peserta hingga menyebabkan kerugian dan peserta berhak memperoleh pertanggungan sesuai dengan perjanjian.

#### 2.2.2.5. Tahapan Klaim

Handayani (2017:80) mengemukakan bahwa terdapat tiga tahapan klaim, yakni sebagai berikut:

1. *Notification*

Merujuk kepada batas waktu pelaporan klaim 7, 14, 30 hari sesuai dengan ketentuan polis. Melaporkan kepada perusahaan asuransi secara tertulis (verbal dan diikuti dengan laporan tertulis).

## *2. Investigation*

Permintaan beberapa dokumen pembuktian atas nilai kerugian dan lainnya (estimasi nilai klaim diperlukan).

## *3. Submission*

Tertanggung mengirimkan dokumen pendukung klaim yang diminta oleh penanggung. Penanggung melakukan pemeriksaan kesesuaian dokumen dengan polis, kelengkapan dokumen yang diminta oleh penanggung dan mengirimkan kepada pihak penanggung.

### 2.2.3. Tinjauan tentang Jaminan Sosial

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mendefinisikan jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak. Adapun Sistem Jaminan Sosial Nasional itu sendiri sebagai suatu tata-kelola penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial (Undang- Undang Nomor. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional).

Jaminan sosial adalah intervensi melembaga yang dirancang oleh pemerintah maupun sektor swasta untuk melindungi masyarakat dari 23 berbagai resiko yang timbul dari dirinya (kecelakaan, sakit, meninggal dunia), maupun dari lingkungan (PHK, bencana alam, bencana sosial). Pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja pada dasarnya adalah suatu program yang diadakan oleh pemerintah dan bertujuan untuk membantu pekerja dan pengusaha. Bagi pekerja, program jaminan sosial sangat membantu dalam hal memberikan perlindungan dasar bagi pekerja untuk mengatasi risiko-risiko yang timbul di dalam dan karena hubungan kerja.

Pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja merupakan hal yang menjadi perlindungan, khususnya bagi kaum pekerja disuatu perusahaan. (Suharto, 2013).

Menurut Peraturan Menteri Perburuhan Nomor 8 Tahun 1956 Tentang Pengaturan Bantuan Untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, PMP (Peraturan Menteri Perburuhan) Nomor 5 Tahun 1964 Tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial. Selanjutnya diberlakukan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-pokok tenaga kerja secara kronologis. Proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan dan terbentuknya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

Menurut peneliti, dari berbagai pengertian mengenai jaminan sosial maka dapat disimpulkan, bahwa pada hakekatnya jaminan sosial merupakan perlindungan yang bertujuan untuk membantu mengurangi beban seseorang sebagai akibat dari ketidaksengajaan resiko ekonomi maupun sosial yang terjadi dengan cara memberikan santunan berupa uang.

#### 2.2.3.1. Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), adalah sebagai berikut:

##### a. Jaminan Kesehatan

Menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Pasal 19, menyebutkan: jaminan kesehatan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas. Jaminan kesehatan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Dalam Pasal 20 disebutkan bahwa peserta jaminan kesehatan adalah:

- 1) Setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah.
- 2) Anggota keluarga berhak menerima manfaat jaminan sosial.

- 3) Setiap peserta dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain menjadi tanggungannya dengan penambahan iuran.

Kemudian dalam Pasal 21 tentang jaminan kesehatan:

- 1) Kepesertaan jaminan kesehatan tetap berlaku paling lama 6 (enam) bulan sejak seorang peserta mengalami pemutusan hubungan kerja.
- 2) Dalam hal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) setelah 6 (enam) bulan belum memperoleh pekerjaan dan tidak mampu, iurannya dibayarkan oleh pemerintah.

Kemudian dalam Pasal 22 disebutkan bahwa manfaat jaminan kesehatan adalah:

- 1) Jaminan kesehatan bersifat pelayanan perorangan berupa pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan *promotive*, *preventif*, *kuatif*, dan *rehabilitative*, termasuk obat dan bahan medis pakai yang diperlukan.
- 2) Untuk jenis pelayanan dapat menimbulkan penyalahgunaan pelayanan, peserta dikenakan iuran biaya.

Manfaat Jaminan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 diberikan pada fasilitas kesehatan milik pemerintah atau swasta yang menjalin kerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Dalam keadaan darurat, pelayanan dapat diberikan pada fasilitas kesehatan yang tidak menjalin kerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) (Sulastomo, 2008a, pp. 22-24).

#### b. Jaminan Kecelakaan kerja

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Pasal 29 menyebutkan tentang jaminan kecelakaan kerja adalah:

- 1) Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.
- 2) Jaminan kecelakaan kerja adalah seseorang yang telah membayar iuran. Dalam hal kecelakaan kerja terjadi disuatu daerah belum tersedia fasilitas kesehatan yang

memenuhi syarat, maka guna memenuhi kebutuhan medis bagi para peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) wajib memberikan kompensasi (Sulastomo, 2008a, p. 26).

#### c. Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

#### d. Jaminan Pensiun

Jaminan pensiun adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional dengan tujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat peserta mengalami kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memiliki usia pensiun.

#### e. Jaminan Kematian

Jaminan kematian adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional dengan tujuan untuk memberikan santunan kematian yang dibayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia.

#### 2.2.3.2. Tinjauan tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk dengan Undang-Undang untuk menyelenggarakan program jaminan sosial (Undang-Undang No 40 Tahun 2004 Pasal 1 Angka 6, n.d.). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menurut Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) adalah transformasi dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang sekarang telah berjalan dan dimungkinkan untuk membentuk badan penyelenggaraan baru sesuai dengan dinamika perkembangan jaminan sosial.

Pembubaran PT Askes dan PT Jamsotek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan pada tanggal 1 Januari 2014 (Eka Putri, 2014). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan, program jaminan hari tua, program jaminan kesehatan dan program jaminan kematian yang selama ini diselenggarakan oleh PT Jamsostek (Persero), termasuk menerima peserta baru, sampai dengan beroperasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang sesuai ketentuan Pasal 29 sampai dengan Pasal 38 dan Pasal 43 sampai Pasal 46 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Undang-Undang Nomor 40 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional., 2004).

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, maka Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan lembaga hukum nirlaba untuk perlindungan sosial dalam menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan hidup yang layak sekaligus dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia.

#### 2.2.3.3. Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Undang-undang BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) adalah dasar hukum bagi pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau yang sekarang disebut BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan pengertiannya sebagai berikut (Pujileksono M. Si, 2015, p. 266):

##### 1. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan)

Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Bab IV Bagian kedua Pasal 27 ayat (1) Besarnya iuran jaminan kesehatan untuk memberikan perlindungan terhadap kesehatan pekerja peserta penerima upah sampai batas tertentu, yang secara bertahap ditanggung bersama oleh pekerja dan pemberi kerja.

##### 2. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan)



Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang sistem Jaminan Sosial Nasional Bab IV Bagian ketiga Pasal 31 ayat (1) peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan manfaat berupa pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan mendapatkan manfaat berupa uang tunai apabila terjadi cacat total atau meninggal dunia.

#### 2.2.3.4. Fungsi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menentukan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berfungsi menyelenggarakan program jaminan kesehatan menurut Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan. Dalam melaksanakan sebuah fungsi, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) bertugas untuk:

1. Melakukan dan menerima pendaftaran peserta.
2. Mengumpulkan bantuan iuran dari peserta dan pemberi kerja.
3. Menerima bantuan iuran dari pemerintah.
4. Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta.
5. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial dan;
6. Memberikan informasi mengenai penyelenggara program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) meliputi pendaftaran kepesertaan dan pengelolaan data kepesertaan, pemungutan, pengumpulan iuran termasuk menerima bantuan iuran dari pemerintah, pengelola dana dari jaminan sosial dan pembayaran manfaat atau membiayai pelayanan kesehatan dan tugas penyampaian informasi dalam rangka sosialisasi program jaminan sosial dan keterbukaan informasi.

#### 2.2.3.5. Tugas Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana tersebut, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) bertugas untuk:

1. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta.
2. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja.
3. Menerima bantuan iuran dari pemerintah.
4. Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta.
5. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial.
6. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
7. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan.

Program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat. Dengan kata lain tugas Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) meliputi pendaftaran kepesertaan dan pengelolaan data kepesertaan, pemungutan, pengumpulan iuran yang termasuk menerima bantuan iuran dari pemerintah, pengelolaan dana jaminan sosial dan pembayaran manfaat atau membiayai pelayanan kesehatan dan tugas penyampaian informasi.

#### 2.2.3.6. Wewenang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Dalam melaksanakan tugasnya sebagaimana dimaksud Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) mempunyai wewenang:

1. Menagih pembayaran iuran
2. Menempatkan dan jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek kehati-hatian, keamanan, dan hasil yang memadai;
3. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial.

4. Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan perundang-undangan dan;
5. Melakukan kerjasama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan jaminan sosial.

Kewenangan menagih pembayaran iuran dalam arti kata meminta pembayaran dalam hal ini terjadi penunggakan, kemacetan dan kekurangan pembayaran, kewenangan melakukan pengawasan sanksi administratif yang diberikan kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

#### 2.2.4. Pengertian Tenaga Kerja

Tenaga kerja memiliki beberapa definisi, menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberi pengertian tentang tenaga kerja yang terdapat dalam pasal 1 angka 2 bahwa tenaga kerja yaitu setiap orang yang akan melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan pokok ketenagakerjaan (H. Manulang, 2001, p. 3).

1. Pengertian tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dengan pengertian tenaga kerja menurut Payaman Simanjutak (H. Manulang, 2001, p. 4) tenaga kerja atau manpower mencakup penduduk yang sudah bekerja dan yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.
2. Murti Sumarnih (2014, p. 5) mengemukakan bahwa tenaga kerja adalah individu yang menawarkan keterampilan dan kemampuan untuk memproduksi barang atau jasa agar perusahaan dapat meraih keuntungan dan untuk itu individu tersebut akan memperoleh gaji atau upah sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya

3. Dumairy mengemukakan bahwa pengertian tenaga kerja adalah penduduk yang memiliki umur didalam batas usia kerja. Tujuannya dalam pemilihan batas umur tersebut, agar memberikan pendapat yang sebenarnya (Pengertian Tenaga Kerja Dan Jenis- Jenisnya, n.d.).

Dapat disimpulkan bahwa tenaga kerja terdiri dari berbagai tingkatan dengan fungsi antara kelompok satu dengan kelompok yang lainnya, dan mempunyai tujuan yang sama yaitu demi produktifitas perusahaan dan peningkatan kesejahteraan hidup dari yang bersangkutan.

#### 2.2.4.1. Hak Tenaga Kerja

Hak merupakan sesuatu yang diterima seseorang sejak lahir berdasarkan kedudukan dan status seseorang. Hak yang harus diterima oleh tenaga kerja adalah:

1. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 88-98 tentang pengupahan menyatakan bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan kehidupan yang layak serta kebijakan perlindungan pengupahan dan pengaturan pelaksanaan ketentuan yang telah ditetapkan dala perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerjasama.
2. Hak mendapatkan pelatihan kerja yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, produktivitas, serta kesejahteraan pekerja. Yang tertuang dalam pasal 9-30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003.
3. Hak mendapatkan waktu istirahat dan cuti kepada pekerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 97.
4. Hak mendapatkan perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia terdapat pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 paragraf 5 pasal 86.
5. Hak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 99.

6. Hak penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 136.
7. Hak mendapatkan uang pesangon jika terjadi pemutusan hubungan kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 156-157.

#### 2.2.4.2. Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan dan harus dilakukan dengan penuh tanggung jawab terhadap apa yang dilakukan. Kewajiban tenaga kerja adalah:

1. Wajib menataati perjanjian kerja yang telah ditetapkan perusahaan.
2. Wajib memberikan prestasi kepada perusahaan.
3. Wajib menjaga segala rahasia perusahaan.
4. Wajib mentaati peraturan perusahaan.

#### 2.2.4.3. Bentuk dan Perlindungan Tenaga Kerja

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Oleh karenanya pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerjasama yang saling mendukung (Khakim, 2009, p. 9). Tujuan dari hukum ketenagakerjaan adalah:

1. Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
2. Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari perusahaan.

Dari tujuan diatas menunjukkan bahwa hukum ketenagakerjaan harus menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan bagi pihak-pihak yang terkait dalam proses produksi, untuk mencapai ketenangan dalam bekerja dan kelangsungan berusaha. Tenaga kerja tersebut perlu diberikan pelayanan oleh Lembaga publik yaitu pemerintah, terutama dalam hal

penempatan, sehingga dapat memperoleh pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan masing-masing.

Berdasarkan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa, pembangunan ketenagakerjaan berdasarkan Pancasila dan UUD Republik Indonesia Tahun 1945 (Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945). Dalam penjelasan pasal tersebut bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan Indonesia seutuhnya. Oleh karena itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur dan merata baik materiil maupun spiritual.

Imam Soepomo mengemukakan bahwa membagi perlindungan pekerja ini menjadi 2 macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomi yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberikan kepada pekerja suatu penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari baginya serta keluarganya, termasuk dalam hal pekerja tersebut tidak mampu bekerja sesuatu diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha kemasyarakatan yang tujuannya memungkinkan pekerja mengembangkan kehidupannya sebagai manusia pada umumnya, sebagai anggota masyarakat, dan anggota keluarga, atau disebut kesehatan kerja.

#### 2.2.5. Relevansi Masalah dengan Pekerjaan Sosial

##### 2.2.5.1. Pengertian Pekerjaan Sosial

Pekerjaan sosial adalah sebuah profesi yang berorientasi terhadap aksi dan perubahan. Orang yang mempraktekan pekerjaan sosial memiliki komitmen untuk menjadi agen atau sumber bagi mereka yang berjuang menghadapi beragam masalah atau memerlukan berbagai kebutuhan. Populasi miskin atau rentan sering memiliki kapasitas kontrol terbatas dalam

melakukan perubahan-perubahan yang harus dilakukan untuk mengatasi permasalahan yang dihadapinya atau memenuhi kebutuhan yang sangat diperlukan (Edi Soeharto, 2009).

Charies Zastrow (1982) yang dikutip oleh Dwi Heru Sukoco Tahun 1998. yang menyatakan bahwa pekerjaan sosial merupakan profesi pertolongan. Pertolongan tersebut ditujukan kepada individu, kelompok, dan masyarakat agar mereka dapat meningkatkan kemampuan keberfungsian sosialnya dan dapat mencapai tuiuan hidupnya. Atau dapat juga diartikan bahwa profesi pekerja sosial adalah suatu profesi yang diakui secara internasional dan mempunyai jaringan organisasi praktik dan pendidikan internasional. Profesi ini pada dasarnya merupakan profesi pertolongan terhadap mereka yang rentan terhadap permasalahan keberfungsian sosial, baik itu individu, kelompok maupun masyarakat.

Walter A. Friedlander dan Robert Z. Apte, yang dikutip oleh Dwi Heru Sukoco (1998:6). Mendefinisikan bahwa pekerjaan sosial merupakan suatu pelayanan professional yang prakteknya didasarkan kepada pengetahuan dan keterampilan ilmiah tentang relasi manusia, sehingga dapat membantu individu, kelompok, dan masyarakat mencapai kepuasan pribadi dan sosial serta kebebasan.

Pekerjaan sosial yang menurut Pincus dan Minahan yang dikutip oleh Dwi Heru Sukoco (1998:17) adalah suatu bidang keahlian yang mempunyai tanggung jawab untuk memperbaiki dan atau mengembangkan interaksi-interaksi diantara orang dengan lingkungan sosial sehingga orang ini memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas kehidupan mereka, mengatasi kesulitan-kesulitan serta mewujudkan aspirasi-aspirasi dan nilai-nilai mereka. Dalam hal ini orangnya disebut pekerja sosial. Pincus dan Minahan (1998:65) mengemukakan bahwa pekerja sosial adalah orang yang mempunyai keahlian dan keterampilan untuk meningkatkan kemampuan keberfungsian sosial individu-individu, individu-kelompok, dan kelompok-kelompok.

#### 2.2.5.2. Prinsip Pekerjaan Sosial

Pelaksanaan praktik pekerjaan sosial memiliki dasar yang dijadikan pedoman dalam setiap proses pertolongan. Dasar tersebut berguna agar dalam pelaksanaannya pekerja sosial tetap berada pada suatu aturan dan terhindar dari dugaan mal-praktik. Dasar tersebut terdiri dari beberapa prinsip pekerjaan sosial. Prinsip pekerja sosial menurut Zastrow (2017:73-75) yaitu:

1. Menghormati martabat dan keunikan individu

Profesi pekerjaan sosial dengan tegas percaya bahwa setiap orang memiliki martabat yang melekat yang harus dihormati. Dengan bekerja dengan klien, pekerja sosial harus memahami dan menghormati keunikan klien.

2. Hak untuk menentukan nasib sendiri

Prinsip tersebut menegaskan bahwa klien memiliki hak untuk menyembunyikan dan mengekspresikan pendapat mereka sendiri dan bertindak atas nama mereka, selama hal itu tidak melanggar hak orang lain.

3. Kerahasiaan

Kerahasiaan adalah perjanjian antara profesional dan klien untuk menjaga privasi informasi tentang klien. Pengungkapan yang dibuat untuk profesional tidak dibagi dengan siapapun kecuali ketika diizinkan oleh klien.

4. Advokasi dan aksi sosial untuk yang tertindas

Pekerja sosial memiliki tanggung jawab moral. Hak-hak sipil klien membutuhkan penghargaan diri.

5. Akuntabilitas

Pekerjaan sosial memiliki kewajiban untuk sumber pendanaan untuk menyediakan layanan dengan kualitas tertinggi. Akuntabilitas telah menghasilkan beberapa informasi yang berharga secara menyeluruh dan mendalam.

6. Orientasi Institusional



Pekerjaan sosial harus memberikan kesempatan individu untuk menyadari dan mengembangkan potensinya. Penerimaan, keamanan, dan kepuasan atas dasar budaya dan biologis.

#### 7. Menghormati keyakinan spiritual dan agama lainnya

Spiritualitas dan agama terpisah meskipun sering dikaitkan. Pekerja sosial perlu dilatih untuk praktik yang efektif dengan klien yang berorientasi agama karena banyak masalah sosial saat ini memiliki dimensi agama.

#### 8. Mempromosikan keadilan sosial dan ekonomi dan menjaga hak asasi manusia

Pekerja sosial memiliki kewajiban untuk mempromosikan keadilan sosial dan ekonomi bagi mereka yang tertindas atau menjadi korban diskriminasi. Menyediakan lingkungan belajar yang menghargai semua orang dan memahami keberagaman pada pelaksanaannya tentunya prinsip tersebut harus dipahami oleh pekerja sosial profesional.

Bukan hanya dipahami, namun prinsip tersebut harus diaplikasikan di lapangan, pada dasarnya prinsip tersebut penting dikarenakan pekerja sosial bekerja bersama klien sehingga tidak dapat menentukan kehendak dari sendiri tanpa memahami pertimbangan dari sisi klien sehingga membina hubungan yang baik dan kolaborasi demi tercapainya keberfungsian sosial.

### 2.2.5.3. Peran Pekerja Sosial

Peranan-peranan pekerjaan sosial tradisional, seperti konselor, mediator, konfrontator konstruktif, pembela dan broker adalah beberapa peranan yang paling sering dimainkan oleh pekerja sosial (Edi Suharto, 2006).

#### 1. Konselor

Sebagai konselor, pekerja sosial memberikan asesmen dan konseling terhadap individu, keluarga atau kelompok. Sosiater membantu mereka mengartikulasikan kebutuhan, mengidentifikasi dan mengklarifikasi masalah, memahami dinamika atau penyebab masalah,

menggali berbagai alternatif dan solusi, dan mengembangkan kemampuan mereka secara lebih efektif dalam menghadapi permasalahan yang timbul, yang membedakan konseling di dunia industri dengan setting lainnya adalah bahwa konseling dalam konteks perusahaan memerlukan pemahaman sistemik mengenai dunia kerja, pengetahuan mengenai berbagai tugas manajemen dan kepegawaian, serta dampak dunia kerja terhadap keberfungsian sosial para pegawainya.

## 2. Broker

Ketika menjalankan peranan broker, pekerja sosial menghubungkan pegawai yang dibantunya dengan sumber-sumber yang terdapat didalam maupun diluar perusahaan. Sebagai contoh, dalam membantu pegawai yang mengalami kecanduan alkohol, pekerja sosial memberikan referral (rujukan) kepada lembaga rehabilitasi alkohol, kepada bagian medis perusahaan atau kepada lembaga rehabilitasi alkohol, kepada bagian medis perusahaan atau kepada LSM atau kelompok kemasyarakatan yang menangani permasalahan ini. Termasuk dalam peranan broker ini adalah memberikan bimbingan lanjut setelah memberikan rujukan.

## 3. Tenaga ahli bidang sosial

Seseorang yang ahli dalam bidangnya. Seorang pekerja sosial akan dipercayai menghadapi permasalahan yang ada di lingkungan dan dianggap yang paling tau tentang kondisi sosial.

## 4. Perencana Sosial

Melakukan perencanaan tentang solusi yang akan digunakan untuk mengatasi permasalahan yang ada di lingkungan. Permasalahan ini dapat menyangkut urusan pribadi atau kepentingan banyak orang.

## 5. Fasilitator

Berperan sebagai orang yang menyediakan jasa dalam bidang sosial. Menjadi seorang konsultan atau orang yang memberikan bantuan untuk banyak orang baik berupa uang, tenaga, atau jasa lainnya yang sedang dibutuhkan.

## 6. Pendidik

Menjadi seorang yang melakukan perubahan melalui dunia pendidikan. Perubahan ini dapat diajarkan mulai sekolah tingkat dasar hingga pendidikan tinggi. Ketika pola pikir sudah terbentuk dengan baik maka dapat dengan mudah melakukan perubahan.

### 2.2.5.4. Tujuan Pekerjaan Sosial

Pekerjaan sosial merupakan suatu profesi yang mempunyai tanggungjawab untuk memperbaiki dan mengembangkan interaksi antar orang, sehingga orang tersebut mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas kehidupannya. Mengatasi kesulitan-kesulitan yang dialami dan mewujudkan aspirasi serta nilainya. Berdasarkan uraian di atas, maka pekerjaan sosial memiliki beberapa tujuan. Tujuan perkerjaan sosial menurut Pincus dan Minahan dalam Sukoco (1998:19) sebagai berikut:

1. *Enhance the problem solving and coping capacities of people* atau meningkatkan kemampuan orang untuk menghadapi tugas-tugas kehidupan dan kemampuan untuk memecahkan masalah yang dihadapinya.
2. *Link people with system that provide them with resources, service, and opportunities* atau meningkatkan orang dengan sistem-sistem yang dapat menyediakan sumber-sumber, pelayanan-pelayanan, dan kesempatan-kesempatan yang dibutuhkan.
3. *Promote the effective and humane operation of these systems* atau meningkatkan kemampuan sistem-sistem tersebut secara efektif dan berperikemanusiaan.
4. *Contribute to the development and improvement of social policy* atau memberikan sumbangan bagi perubahan, perbaikan, dan perkembangan kebijakan serta perundang-undangan sosial.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa pada prinsipnya pekerjaan sosial bertujuan untuk meningkatkan kemampuan individu, kelompok maupun komunitas guna menghadapi tugas dan fungsi sosialnya dengan baik, sehingga mereka dapat memecahkan masalahnya sendiri. Kemudian yang dimaksud dengan mengkaitkan orang dengan sistem sumbernya adalah bahwa pekerjaan sosial dapat menghubungkan penggunaan pelayanan dengan pemberi pelayanan kesejahteraan sosial. Hal ini bertujuan agar mereka yang mengalami masalah memperoleh pelayanan atau bantuan, sehingga mereka dapat melaksanakan fungsi sosialnya secara wajar. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Sukoco (1998:20) sebagai berikut: "Pekerjaan sosial bertujuan untuk mencapai kesejahteraan orang baik sebagai individu maupun kolektivitas. Pekerjaan sosial berusaha membantu orang agar mereka memahami kondisi dan kenyataan-kenyataan yang dihadapi dengan cara meningkatkan kemampuan, mengaitkannya dengan sistem sumber dan mempengaruhi kebijakan sosial. Jadi kebijakan sosial tidak hanya menangani orang, tetapi juga hal-hal yang berkaitan dengan sistem sumber dan kebijakan sosial."

Berdasarkan definisi diatas, maka tujuan pekerjaan sosial adalah membantu tercapainya kesejahteraan sosial masyarakat dengan memberikan kemampuan menghubungkan sistem sumber dan mempengaruhi kebijakan-kebijakan sosial.

#### 2.2.5.5. Metode Pekerjaan Sosial

Zastrow (2008: 134 – 136) mengemukakan bahwa ada 3 (tiga) metode utama dalam pekerjaan sosial yakni Social Casework, Social Groupwork, dan Community Organization and Community Development.

##### 1. *Social Casework*

*Social Casework* merupakan suatu metode pekerjaan sosial untuk membantu individu dalam proses pemecahan masalah serta dapat mengembangkan potensi yang dimiliki oleh individu tersebut melalui kegiatan-kegiatan terapi dan teknik perubahan perilaku.

## 2. *Social Groupwork*

*Social Groupwork* merupakan suatu metode pekerjaan sosial yang bertujuan untuk membantu individu-individu dan orang perseorangan dalam meningkatkan keberfungsian sosial mereka melalui pengalaman dalam kelompok bertujuan untuk mengatasi secara lebih efektif masalah-masalah pribadi, kelompok dan masyarakat. Zastrow (2008:147) menyebutkan jenis-jenis kelompok dalam *groupwork* yang dapat digunakan dalam proses pemecahan masalah yakni *social conversation group* (kelompok percakapan sosial), *recreation skil group* (kelompok keahlian rekreasi), *educational group* (kelompok pendidikan), *problem solving and decision making group* (kelompok masalah dan pengambilan keputusan), *self help group* (kelompok bantu diri), *socialization group* (kelompok sosialisasi), *therapeutic group* (kelompok penyembuhan), dan *sensitivity group* (kelompok melatih kepekaan).

## 3. *Community Organization/Community Development*

*Community Organization/Community Development* merupakan suatu metode dalam praktik pekerjaan sosial yang menggunakan institusi-institusi atau lembaga-lembaga untuk membantu proses pemecahan masalah sosial yang berkembang di masyarakat. *Community organization* juga merupakan metode yang digunakan dalam menganalisis kebijakan Pemerlu Pelayanan Kesejahteraan Sosial (PPKS).

### 2.2.6. Sistem Sumber Kesejahteraan Sosial

Penyelesaian masalah dapat terselesaikan dengan memanfaatkan sumber yang ada di sekitar. Sumber merupakan sesuatu yang bernilai dan berharga yang dapat dimanfaatkan oleh manusia untuk pemenuhan kebutuhannya serta memecahkan masalahnya. Menurut Pincus dan Minahan dalam Dwi Heru Sukoco (1998) terdapat tiga sistem sumber kesejahteraan sosial yaitu:

#### 1. Sistem Sumber Informal

Sistem sumber informal atau alamiah dapat berupa keluarga, teman, tetangga maupun orang lain yang bersedia membantu. Bantuan yang dapat diperoleh dari sistem sumber alamiah adalah dukungan emosional, kasih sayang, nasihat, informasi, dan pelayanan-pelayanan kongkrit lainnya.

## 2. Sistem Sumber Formal

Sistem sumber formal adalah keanggotaannya di dalam suatu organisasi atau asosiasi formal yang bertujuan untuk meningkatkan minat anggota mereka. Sistem sumber tersebut juga dapat membantu anggotanya untuk bernegosiasi dan memanfaatkan sistem sumber kemasyarakatan atau sosial.

## 3. Sistem Sumber Kemasyarakatan

Sistem sumber kemasyarakatan dapat berupa rumah sakit, badan-badan adopsi, program-program latihan kerja, pelayanan-pelayanan sosial resmi. Orang didalam kehidupannya terkait dengan sistem sumber kemasyarakatan seperti sekolah, pusat-pusat perawatan anak, penempatan- penempatan tenaga kerja dan program-program tenaga kerja. Orang juga terkait dengan badan-badan pemerintah dan pelayanan-pelayanan umum lainnya, seperti perpustakaan umum, kepolisian, tempat tempat rekreasi dan pelayanan perubahan.

Penggunaan sistem sumber dalam proses pertolongan sangat bergantung pada upaya yang dilakukan pekerja sosial. pekerja sosial dituntun untuk menyadari keberadaan sumber yang berada di sekitar serta mampu untuk meningkatkan daya guna sumber tersebut, selain itu pekerja sosial membantu klien untuk meningkatkan kepekaan klien bahwa permasalahan tersebut dapat diselesaikan sendiri dengan menggunakan sistem sumber di sekitar tersebut.