

**PERAN BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL TERHADAP
PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN BAGI PEGAWAI
MASJID AGUNG JAWA TENGAH**



SKRIPSI

**Diajukan untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelara Sarjana Strata Satu (S-1) Ilmu Hukum**

Oleh :

**Nama : AGUSTONO KARYADI
NIM : 18110026**

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
UNDARIS
2022**

HALAMAN PENYERAHAN

SKRIPSI

PERAN BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL TERHADAP

PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN BAGI PEGAWAI

MASJID AGUNG JAWA TENGAH

Yang diajukan oleh :

Nama : AGUSTONO KARYADI
NIM : 18110026

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk dipertahankan dihadapan panitia pengujui skripsi Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI UNDARIS

Pada hari Senin....., tanggal 7 Maret..... 2022

Pembimbing I



Surya Kusuma Wardana, S.H., M.H.

Pembimbing II



Lailasari Ekaningsih, S.H., M.H.

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI
PERAN BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL TERHADAP
PERLINDUNGAN KETENAGAKERJAAN BAGI PEGAWAI
MASJID AGUNG JAWA TENGAH

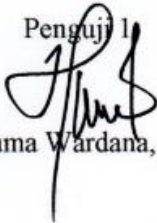
Dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : AGUSTONO KARYADI
NIM : 18110026

Telah dipertahankan dihadapan Dewan Penguji Skripsi dan diterima untuk memenuhi tugas dan syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata I Ilmu Hukum pada Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI UNRARIS

Pada hari Rabu....., tanggal 9 Maret..... 2022

Dinyatakan telah memenuhi syarat dan lulus.

Penguji 1


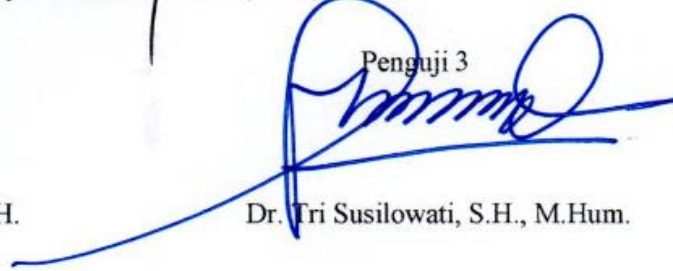
Surya Kusuma Wardana, S.H., M.H.

Penguji 2



Lailasari Ekaningsih, S.H., M.H.

Penguji 3



Dr. Tri Susilowati, S.H., M.Hum.

Mengetahui;
Dekan,



Dr. Mohammad Tohari, S.H., M.H

ABSTRAK

Pegawai merupakan aset penting, partner kerja sekaligus investasi perusahaan dalam meningkatkan produktivitasnya. Mengingat akan pentingnya pegawai, maka perlindungan ketenagakerjaan wajib diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya yang harus disesuaikan dengan kebutuhannya.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dibentuk oleh pemerintah berdasarkan ketentuan perundang-undangan, untuk menyelenggarakan perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk program jaminan sosial ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana peranan BPJS Ketenagakerjaan terhadap perlindungan ketenagakerjaan bagi pegawai di Masjid Agung Jawa Tengah (MAJT) dan hambatan terhadap perlindungan ketenagakerjaan bagi Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah yuridis empiris, dengan melakukan studi pustaka terhadap peraturan perundang-undangan, buku, media internet dan lain-lain serta melakukan penelitian langsung di lapangan (MAJT).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan melindungi pegawai MAJT dengan lima program jaminan sosial, meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan pension dan jaminan kehilangan pekerjaan. Adapun hambatan dalam perlindungan ketenagakerjaan bagi Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah, diantaranya yaitu masih adanya sebagian pegawai yang tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan yang disebabkan oleh berbagai hal sehingga menjadikan perlindungan terhadap pegawai MAJT masih belum maksimal.

Kata Kunci : BPJS Ketenagakerjaan, Perlindungan Ketenagakerjaan, Jaminan Sosial

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur kehadiran Allah SWT atas berkah, rahmat dan hidayah-Nya yang senantiasa dilimpahkan kepada penulis, sehingga bisa menyelesaikan skripsi dengan judul “Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Terhadap Perlindungan Ketenagakerjaan Bagi Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah” sebagai syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).

Dalam penyusunan skripsi ini banyak hambatan serta rintangan yang penulis hadapi namun pada akhirnya dapat melaluinya berkat adanya bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara moral maupun spiritual. Untuk itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Drs. H. Hono Sejati, S.H., M.Hum. selaku Rektor Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).
2. Bapak Dr. Mohamad Tohari, S.H., M.H. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS).
3. Bapak Surya Kusuma Wardana, S.H., M.H selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan arahan selama proses penyusunan skripsi.
4. Lailasari Ekaningsih, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan arahan selama proses penyusunan skripsi.
5. Seluruh jajaran dosen dan staf Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (UNDARIS). yang telah banyak mendedikasikan ilmu selama masa perkuliahan.
6. Bapak Prof. Dr. H. Noor Achmad, M.A. selaku Ketua Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah.
7. Bapak Drs. H. Muhyiddin, M.Ag. selaku Sekretaris Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah yang memberikan masukan dan saran dalam penulisan skripsi.
8. Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah yang memberikan semangat dan dukungan selama menempuh perkuliahan di UNDARIS.
9. Nur Hidayati (istri), Fiar, Fira, Faiz dan Fina buah hatiku yang sudah memberikan dukungan dan doa selama proses perkuliahan hingga penyusunan skripsi.

10. Teman-teman Kelas KPT Fakultas Hukum UNDARIS, selalu memberikan semangat dan selama menempuh perkuliahan di UNDARIS.
11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberikan dukungan.

Akhir kata penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan, oleh karena itu penulis mohon kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan dan dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semarang, 10 Maret 2022

Penyusun,



Agustono Karyadi

NIM. 18110026

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENYERAHAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
A. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	8
B. Perlindungan Hukum	13
C. Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah	20
D. Sejarah Masjid Agung Jawa Tengah (MAJT)	21
BAB III METODE PENELITIAN	24
A. Jenis Penelitian	24
B. Jenis Data dan Bahan Hukum	24
C. Alat Pengumpulan Data	26
d. Prosedur Pengumpulan Data	26

	E. Analisis Data	26
	F. Lokasi Penelitian	27
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	28
	A. Hasil Penelitian	28
	B. Pembahasan	41
BAB V	PENUTUP	58
	A. Simpulan	58
	B. Saran	59
	DAFTAR PUSTAKA	61

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Negara Indonesia merupakan negara yang sedang berkembang maka dari itu perekonomian di Indonesia terbilang tidak begitu stabil. Akibat dari perekonomian yang kurang mendukung maka sebagian banyak masyarakat mencari pekerjaan. Dalam hal ini Indonesia sebagai negara yang besar mempunyai lapangan kerja yang cukup luas. Perusahaan di Indonesia tergolong banyak dan tentunya memerlukan banyak tenaga kerja pula.

Tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹ Negara yang mempunyai jumlah penduduk yang besar, keselamatan adalah salah satu unsur utama dalam setiap kehidupan seseorang. Pembangunan kesehatan dalam kehidupan berbangsa sangat besar nilai investasinya terutama terhadap sumber daya manusia. Dengan adanya penduduk yang terjaga kesehatannya dengan baik, bangsa tersebut akan memiliki sumber daya manusia yang lebih optimal dalam pembangunan. Dalam kaitannya dengan ketenagakerjaan, sesuai dengan bunyi Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan.² Dalam melaksanakan amanat peraturan perundang-undangan tersebut, pemerintah tentunya wajib memperhatikan perlindungan kerja dan keselamatan kerja bagi para tenaga kerja yang umumnya lemah.

¹ Undang-Undang Nomor No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 2.

² Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 Ayat 2.

Saat ini pembangunan ketenagakerjaan di Indonesia didasarkan pada ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 sendiri adalah pengganti dari Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Ketenagakerjaan. Tujuan dari pembangunan ketenagakerjaan itu sendiri yaitu; memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenagakerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan, meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.

Dalam pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Bagi pengusaha, tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan dalam meningkatkan produktifitas, oleh sebab itu penanganan ketenagakerjaan harus dilakukan secara serius dan menyeluruh dengan mengupayakan agar pemanfaatan tenaga kerja dilakukan secara optimal sesuai dengan kebutuhan dan tetap memperhatikan segi sosialnya sehingga didalam pembangunan ketenagakerjaan dapat terlaksana secara terpadu dan terbentuk kerja sama yang saling mendukung.³

Manusia sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja karena manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidak pastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidak pastian murni yangselalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni yang

³ Hadi Setia Tunggal, *Seluk Beluk Ketenagakerjaan* (Jakarta: Harvarindo, 2014), halaman. 7.

sering kali di sebut dengan resiko. Resiko bisa digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu risiko fundamental dan risiko khusus. Resiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti resiko politis, ekonomis, sosial, hankam, dan internasional. Sedangkan resiko khusus adalah sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti risiko terhadap harta benda, risiko terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha. Untuk menghadapi risiko ini tentunya diperlukan suatu instrumen atau alat yang setidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi risiko itu. Instrumen atau alat ini disebut dengan jaminan sosial.⁴

Program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.⁵ Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai 2 aspek, antara lain;

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi Tenaga Kerja dan keluarga.
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.⁶

Salah satu upaya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh pemerintah adalah dengan dilindunginya para tenaga kerja Indonesia, sehingga

⁴ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia. (Jakarta: Grafindo Persada, 2003), halaman 98.

⁵ www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html

⁶ CST. Kansil, Hukum Perusahaan Indonesia. (Jakarta: Pradnya Pramita, 1995), halaman 197.

pemerintah melahirkan produk hukum berupa Undang-Undang No. 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Fasilitas yang diberikan oleh pemerintahan Indonesia untuk para tenaga kerja hingga sekarang dan ditunjuk ialah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan melalui undang-undang tersebut.

Jaminan sosial ini telah diwajibkan oleh Pemerintah bagi para pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjaannya dalam BPJS Ketenagakerjaan agar hak dan kewajiban para pekerja terpenuhi dengan baik. Sesuai Pasal 5 ayat 1 UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sudah jelas mengatur bahwa pengusaha dan pekerja wajib mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan.⁷ Apabila pengusaha dan pekerja tidak segera mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi administrasi yang merujuk pada Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 86 Tahun 2013 sanksi yang dapat dikenakan berupa teguran tertulis, denda dan tidak mendapat pelayanan publik.

Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan 5 program, yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kehilangan pekerjaan.⁸ Program jaminan tersebut diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial, dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan

⁷ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pasal 5 ayat 1

⁸ Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 83 ayat 1

dan santunan uang tunai serta manfaat lainnya apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja, meninggal, memasuki hari tua, memasuki usia pensiun atau kehilangan pekerjaan.

Banyaknya perusahaan yang ada di Indonesia dengan tenaga kerja yang jumlahnya besar membuat pemerintah memutuskan agar semua perusahaan di Indonesia mendaftarkan para pekerjanya kedalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Namun hal ini masih juga dihiraukan oleh perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Padahal hal tersebut wajib dilakukan perusahaan untuk melindungi para pekerjanya dari kecelakaan saat melakukan pekerjaannya, sakit akibat bekerja di perusahaan, meninggal saat melakukan pekerjaannya dan jaminan tentang keberlangsungan pekerja tersebut saat nantinya setelah selesai bekerja dari perusahaan tersebut.

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Bab I Pasal 6, yang dimaksud perusahaan adalah :

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perorang, milik persekutuan, atau milik badan hukum hukum, baik milik swasta maupu milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis hendak mengkaji lebih dalam tentang pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan di Masjid Agung Jawa Tengah, dikarenakan Masjid Agung Jawa Tengah dapat digolongkan sebagai perusahaan karena

memenuhi unsur-unsur sebagaimana disebutkan dalam poin b ketentuan Bab I Pasal 6 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu menjalankan usaha sosial dan usaha lain, mempunyai pengurus, mempunyai pegawai dan membayar upah pegawai. Oleh sebab itu, penulis mengangkat judul: “Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Terhadap Perlindungan Ketenagakerjaan Bagi Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan pada latar belakang, maka masalah pokok yang menjadi kajian adalah:

1. Bagaimana peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial terhadap perlindungan ketenagakerjaan bagi Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah?
2. Apa yang menjadi hambatan BPJS terhadap perlindungan ketenagakerjaan bagi Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah ?
3. Bagaimana solusi BPJS terhadap perlindungan ketenagakerjaan bagi Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan serta apa saja yang menjadi penghambat pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan terhadap Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan hukum khususnya yang berkaitan dengan pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan bagi Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah.

2. Manfaat Praktis

- a. Memberikan pemahaman untuk mengetahui perlindungan hukum terhadap Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah, maka pegawai yang bekerja akan terpenuhi hak-haknya sebagai pegawai.
- b. Dengan adanya penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat tentang gambaran umum mengenai perlindungan hukum pegawai Masjid Agung Jawa Tengah.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Sejarah terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan yang dahulu bernama Jamsostek mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No.33/1947 jo UU No.2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No.48/1952 jo PMP No.8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No.15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP No.5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya UU No.14/1969 tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja.

Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan. Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungannya maupun cara penyelenggaraannya, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No.33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP No.34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Lahirnya Undang - Undang No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau yang disingkat dengan nama (JAMSOSTEK). Kemudian melalui PP No.36/1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi

kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amendemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan".⁹

Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Kiprah Perusahaan yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia terus berlanjut. PT.Jamsostek (Persero) memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya.

Tahun 2011, ditetapkanlah Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Pada tahun 2014 pemerintah menyelenggarakan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN)

⁹ Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pasal 34.

sebagai program jaminan sosial bagi masyarakat sesuai UU No. 24 Tahun 2011. Pemerintah mengganti nama Askes yang dikelola PT. Askes Indonesia (Persero) menjadi BPJS Kesehatan dan mengubah Jamsostek yang dikelola PT. Jamsostek (Persero) menjadi BPJS Ketenagakerjaan.

Pada tanggal 2 November tahun 2020, pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, yang mengubah ketentuan-ketentuan pada beberapa Undang-Undang diantaranya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Sesuai peraturan tersebut, jenis program jaminan sosial yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan meliputi 5 (lima) program, yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan kehilangan pekerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden dan berfungsi memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja di Indonesia baik sektor formal maupun informal.¹⁰ Perlindungan yang diberikan berupa :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Program Jaminan Kecelakaan Kerja adalah santunan berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja dalam hal ini termasuk kecelakaan kerja yang terjadi dalam

¹⁰ Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

perjalanan dari rumah ketempat kerja dan kembali ke rumah. Iuran jaminan kecelakaan kerja ini biasanya dibayar oleh pengusaha.¹¹.

Kewajiban pengusaha untuk membayar iuran kecelakaan kerja didasari oleh prinsip “siapa yang berani mempekerjakan seseorang harus berani pula menanggung risiko akibat dipekerjakannya itu”. Jumlah premi/iuran yang ditetapkan adalah sebesar 0,24-1,74% dari upah per bulan.

b. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua merupakan program jangka panjang yang dimaksudkan untuk memberikan kepastian tersedianya sejumlah dana bagi tenaga kerja pada saat yang bersangkutan tidak produktif lagi. Pelaksanaan Program Jaminan Hari Tua diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Iuran program jaminan hari tua adalah sebesar 5,7% yang terdiri atas 3,7% iuran pemberi kerja dan 2% iuran pekerja.

c. Jaminan Kematian

Jaminan kematian diperuntukkan bagi ahli waris tenaga kerja yang menjadi peserta yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian diberikan kepada peserta tenaga kerja yang meninggal dunia pada masa aktif. Pelaksanaan Program Jaminan Kematian diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Iuran jaminan kematian bagi peserta penerima gaji atau upah sebesar 0,30% dari upah tenaga kerja sebulan.

¹¹ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2009), halaman 189.

d. Jaminan Pensiun

Program jaminan pensiun diatur dalam PP Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Iuran program jaminan pensiun adalah sebesar 3% yang terdiri atas 2% iuran pemberi kerja dan 1% iuran pekerja.

e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Jaminan Kehilangan Pekerjaan diberikan kepada peserta yang terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) dalam bentuk uang tunai, akses informasi pekerjaan dan pelatihan kerja. Pelaksanaan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Iuran program Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebesar 0,46% dari upah bulanan pekerja, bersumber dari:

1. Iuran yang dibayarkan pemerintah pusat sebesar 0,22% dari upah bulanan pekerja
2. Sumber pendanaan Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebesar 0,24% dari rekomposisi dari iuran program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian yang sebelumnya sudah ada dan berlaku di BPJS Ketenagakerjaan. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja direkomposisi 0,14% dan Jaminan Kematian 0,10% dari upah sebulan.¹²

¹² Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Pasal 11

B. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan keetenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multi dimensi dan terkait dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja atau buruh. Oleh karena itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendorong. Jadi, asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.¹³

Keberadaan hukum dalam masyarakat merupakan suatu sarana untuk menciptakan ketentraman dan ketertiban masyarakat, sehingga dalam hubungan antar anggota masyarakat yang satu dengan yang lainnya dapat dijaga kepentingannya. Hukum tidak lain adalah perlindungan kepentingan manusia yang berbentuk norma atau kaedah. Hukum sebagai kumpulan peraturan atau kaedah mengandung isi yang bersifat umum dan normatif, umum karena berlaku bagi setiap orang, dan normatif karena menentukan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, serta menentukan bagaimana cara melaksanakan kepatuhan pada kaedah.¹⁴

1. Jenis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

¹³ Eko Wahyudi, Wiwin Yulianingsih, Moh Firdaus Shoihin, Hukum Ketenagakerjaan, (Jakarta: Sinar Grafika, 2016) halaman 7.

¹⁴ Sudikno Mertokusumo, Mengenal Hukum, (suatu pengantar, Yogyakarta, 1999), halaman 39.

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.¹⁵

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja.

2. Tenaga Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹⁶

Tenaga kerja merupakan penduduk yang berada dalam usia kerja. Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja. Batas usia kerja yang berlaku di Indonesia adalah berumur 15 tahun – 64 tahun.

Menurut pengertian ini, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ada banyak pendapat mengenai usia dari para tenaga kerja ini, ada

¹⁵ Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003), halaman 61.

¹⁶ Undang-undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 2

yang menyebutkan di atas 17 tahun ada pula yang menyebutkan di atas 20 tahun, bahkan ada yang menyebutkan di atas 7 tahun karena anak-anak jalanan sudah termasuk tenaga kerja. Didalam UU Pokok Ketenagakerjaan No. 14 Tahun 1969, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja.¹⁷

Pengertian tenaga kerja menurut ketentuan ini meliputi tenaga kerja yang bekerja di dalam maupun diluar hubungan kerja. Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain sebagai hasil dari pekerjaannya. Setiap pekerja mempunyai hak dan kewajiban yang harus dipenuhi meliputi¹⁸:

a. Hak Pekerja

- 1) Setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat.
- 2) Setiap pekerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat minat dan kemampuannya melalui pelatihan kerja.
- 3) Setiap pekerja berhak atas pembinaan keahlian dan kejujuran untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan kerja, sehingga

¹⁷ Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, Pasal 1 Ayat 1.

¹⁸ Bagus Sarnawa, Johan Erwin Isharyanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, (Yogyakarta, Lab Hukum Fakultas Hukum UMY, 2010), halaman 54.

potensi dan daya kreasinya dapat dikembangkan dalam rangka mempertinggi kecerdasan dan keterampilan kerja

- 4) Setiap pekerja berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha
- 5) Setiap pekerja/buruh berhak mendapatkan waktu istirahat dan cuti
- 6) Setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :
 - (a) Keselamatan dan kesehatan kerja
 - (b) Moral dan kesusilaan
 - (c) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta moral agama
- 7) Setiap pekerja atau buruh dan keluarganya berhak memperoleh Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 8) Setiap pekerja atau buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja
- 9) Pekerja/buruh dapat mengajukan permohonan pemutusan hubungan kerja kepada lembaga penyelesaian perselisihan hubungan industrial dalam hal pengusaha melakukan perbuatan
 - (a) Menganiaya, menghina secara kasar atau mengancam pekerja/buruh
 - (b) Membujuk dan/atau menyuruh pekerja/buruh melakukan perbuatan yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan
 - (c) Tidak membayar upah tepat pada waktu yang telah ditentukan selama 3 bulan berturut-turut atau lebih
 - (d) Tidak melakukan kewajiban yang telah dijanjikan kepada pekerja/buruh

(e) Memerintahkan pekerja/buruh untuk melaksanakan pekerjaan diluar yang diperjanjikan

(f) Memberikan pekerjaan yang membahayakan jiwa, keselamatan, kesehatan dan kesusilaan pekerja/buruh sedangkan pekerjaan tersebut tidak dicantumkan di dalam perjanjian kerja.

Sedangkan tenaga kerja yaitu¹⁹

- 1) Imbalan kerja (gaji, upah dan sebagainya) sebagaimana telah diperjanjikan setelah ia melakukan kewajibannya.
- 2) Fasilitas dan berbagai tunjangan atau dana bantuan yang menurut perjanjian akan diberikan oleh pihak majikan atau perusahaan kepadanya.
- 3) Perlakuan yang baik atas dirinya melalui penghargaan dan penghormatan yang layak, selaras dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.
- 4) Perlakuan yang adil dan seimbang antara dirinya dan kawan-kawannya dalam tugas dan penghasilannya masing-masing dalam rangka perbandingan yang sehat.
- 5) Jaminan kehidupannya yang wajar dan layak dari pihak majikan.
- 6) Jaminan perlindungan keselamatan diri dan kepentingannya selama hubungan kerja berlangsung.
- 7) Penjelasan dan kejelasan status, waktu dan cara kerjanya pada majikan atau perusahaan

b. Kewajiban Pekerja

- 1) Wajib melakukan prestasi/pekerjaan bagi pengusaha

¹⁹ A. Ridwan Halim, Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983), halaman 45

- 2) Wajib mematuhi peraturan perusahaan
- 3) Wajib mematuhi perjanjian kerja
- 4) Wajib mematuhi perjanjian kerja bersama
- 4) Wajib menjaga rahasia perusahaan
- 5) Wajib mematuhi peraturan pengusaha

Sedangkan menurut KUHPerdata, tenaga kerja berkewajiban sebagai berikut:

- a) Melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana telah diperjanjikan sebelumnya menurut kemampuannya dan sebaik-baiknya. (Pasal 1603 KUHPerdata).
- b) Melaksanakan tugas pekerjaannya sendiri, tanpa bantuan atau penggantian orang lain diluar ijin atau pengetahuan majikannya. (Pasal 1603 a KUHPerdata).
- c) Menaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku di perusahaanyayang telah ditetapkan majikan berdasarkan Undang-Undang, perjanjianatau kebiasaan yang layak (Pasal 1603 b KUHPerdata).
- d) Melakukan tugas dan segala kewajibannya secara layak dalam arti menurutkepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya (Pasal 1604 d KUHPerdata).
- e) Melaksanakan tugas dan segala kewajibannya secara layak dalam arti menurut kepatutan dan kepantasan baginya untuk bertindak menurut keperluannya (Pasal 1604 d KUHPerdata).²⁰

²⁰ Ibid, Halaman 4.

3. Klasifikasi Tenaga Kerja

Pada dasarnya tenaga kerja dapat diklasifikasikan menjadi tiga macamnya ketenagakerjaan terdidik, tenaga kerja terlatih, tenaga kerja tidak terlatih²¹.

- a. Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang pernah memperoleh pendidikan formal dalam bidang tertentu tetapi mereka belum pernah dilatih dalam bidang tersebut. Tenaga kerja terdidik ini diidentikkan dengan tenaga kerja yang belum berpengalaman.
- b. Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang telah bekerja dan pernah mengikuti latihan sesuai dengan bidangnya, misalnya seorang yang telah menamatkan studinya dalam bidang akuntansi, maka mereka dapat digolongkan sebagai tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja terlatih ini dapat disamakan dengan tenaga kerja yang sudah berpengalaman.
- c. Tenaga kerja tidak terlatih adalah tenaga kerja di luar tenaga kerja terdidik dan juga tenaga kerja terlatih. Tenaga kerja tidak terlatih ini merupakan bagian terbesar dari seluruh tenaga kerja yang ada. Mereka umumnya hanya mengenyam pendidikan formal pada tataran tingkat bawah dan tidak mempunyai keahlian yang memadai karena memang belum ada pengalaman kerja, sehingga pekerjaan yang dikerjakan umumnya tidak memerlukan keahlian secara spesifik. Misalnya seorang pelajar (Tingkat Sekolah Dasar, Tingkat Sekolah Menengah, Tingkat Sekolah Lanjutan Atas) *drop out*, maka mereka dapat digolongkan pada tenaga kerja tidak terlatih.

²¹ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan .

Menurut statusnya, pekerja dibedakan menjadi tiga antara lain yaitu²² :

- a. Pekerja borongan adalah pekerja yang bekerja pada suatu perusahaan dengan menerima upah berdasarkan hasil pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja.
- b. Pekerja harian adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan untuk melakukan pekerjaan tertentu dan berubah-ubah dalam waktu/volume perubahan dengan menerima upah yang didasarkan pada kehadiran pekerja pada hari itu.
- c. Pekerja tetap adalah pekerja yang bekerja pada perusahaan/majikan dengan menetap dan menerima upah.

C. Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah

Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah adalah pegawai yang diangkat berdasarkan Surat Keputusan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah (DPP MAJT).²³ Dalam menjalankan kegiatan operasional Masjid Agung Jawa Tengah, Pengurus Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah (PP MAJT) mengangkat sejumlah pegawai, yang setiap bulannya mendapat upah dan hak-hak yang lain.

Menurut statusnya, pegawai Masjid Agung Jawa Tengah dibagi menjadi empat, yaitu:

- a. Pegawai Tetap, yaitu pegawai yang diangkat dengan tugas atau jabatan tertentu, dengan surat keputusan sebagai Pegawai Tetap
- b. Pegawai Tidak Tetap, yaitu pegawai yang diangkat dengan tugas atau jabatan tertentu, untuk jangka waktu tertentu dengan surat keputusan sebagai Pegawai Tidak Tetap

²² Abdul Khakim, Op.Cit., halaman 14.

²³ Keputusan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah Nomor : 012/KEP/DPP-MAJT/V/2017, tentang Peraturan Kepegawaian, Pasal 1 ayat 6.

- c. Pegawai Harian, yaitu pegawai yang diangkat untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dan diberi upah harian dengan surat tugas sebagai Pegawai Harian
- d. Pegawai kontrak, yaitu pegawai yang diangkat untuk melaksanakan tugas/pekerjaan tertentu sesuai perjanjian/kontrak dengan surat keputusan sebagai Pegawai kontrak.²⁴

Seperti layaknya karyawan di perusahaan, pegawai MAJT juga memiliki hak dan kewajiban serta mekanisme dalam bekerja yang dituangkan dalam Surat Keputusan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Nomor 012/KEP/DPP-MAJT/V/2017 tentang Peraturan Kepegawaian dan beberapa peraturan khusus lain yang dikeluarkan oleh Pelaksana Pengelola MAJT menyangkut kepegawaian.

D. Sejarah Masjid Agung Jawa Tengah

Dalam artikel sejarah Masjid Agung Jawa Tengah yang ditulis oleh Agus Fathuddin Yusuf, bahwa Masjid Agung Jawa Tengah tak bisa lepas dari Masjid Agung Kauman Semarang karena Masjid Agung Jawa Tengah ada karena Masjid Agung Kauman Semarang. Masjid Agung Kauman di Jalan Alon-alon Barat Kauman Semarang mempunyai tanah Banda Masjid seluas 119,1270 Ha yang dikelola oleh Badan Kesejahteraan Masjid (BKM), organisasi bentukan Bidang Urusan Agama Islam (Urais) Departemen Agama.

Dengan alasan tanah seluas 119,1270 itu dinilai tidak produktif, oleh BKM kemudian ditukar guling (ruislag) dengan tanah seluas 250 hektare di Kabupaten Demak lewat PT. Sambirejo yang kemudian berpindah kepada PT. Tens Indo Tjipto Siswojo. Proses ruislag tersebut ternyata tidak berjalan mulus, tanah yang ada di Demak itu

²⁴ Ibid, Pasal 2.

ternyata ada yang sudah jadi laut, sungai, kuburan dan lain-lain. Walhasil Tanah Banda Masjid Agung Kauman Semarang tersebut hilang/raib.

Lewat jalur hukum dari Pengadilan Negeri Semarang hingga kasasi di Mahkamah Agung, Pihak Masjid Agung Kauman (BKM) selalu kalah. Akhirnya sepakat dibentuk Tim Terpadu yang dimotori oleh Badan Koordinasi Stabilitas Nasional Daerah (Bakorstanasda) Jawa Tengah / Kodam IV Diponegoro.

Pada Jumat Legi 17 Desember 1999, usai shalat Jumat di Masjid Agung Kauman, ribuan umat Islam bermaksud memberi *pressure* kepada Tjipto Siswojo selaku pihak PT. Tens Indoagar menyerahkan tanah-tanah itu kembali kepada Masjid Agung Kauman (BKM). Mereka melakukan *long march* dari Masjid Agung Kauman menuju rumah Tjipto Siswojo di Jalan Branjangan 22-23, kawasan Kota Lama Semarang. Akhirnya, Tjipto Siswojo mau menyerahkan sertifikat tanah-tanah itu kepada Masjid Agung Kauman (BKM). Meskipun ketika dia menyerahkan, Tjipto mengaku bukan karena tekanan dari siapapun, tetapi masyarakat sudah terlanjur meyakini Tjipto menyerahkan harta bendanya karena *pressure* masyarakat Jumat legi 17 Desember itu. Kemudian dibentuk Tim Terpadu dengan Ketua Kolonel Bambang Soediarso (dari Kodam IV/Diponegoro) dan Sekretaris Slamet Prayitno (Kepala Badan Kesbanglinmas Jawa Tengah).

Dari 119,1270 Hektare Tanah Banda Masjid Agung Kauman Semarang yang hilang, baru ditemukan 69,2 hektare. Gubernur Jawa Tengah pada saat itu, Mardiyanto punya ide cemerlang. Sebagai *tetenger* atau pertanda kembalinya Tanah Banda Masjid yang hilang, dari 69,2 hektare itu diambil 10 hektare di Jalan Gajah Raya, Kelurahan Sambirejo, Kecamatan Gayamsari Kota Semarang untuk didirikan Masjid Agung Jawa Tengah. Tanah seluas 10 hektare Masjid Agung Jawa Tengah didirikan bangunan Ruang

Utama Sholat, Menara Al Husna, Graha Agung, Convention Hall dan Office Hall serta kios-kios tempat usaha.²⁵ Pertimbangan gubernur saat itu yaitu masyarakat Jawa Tengah memerlukan bangunan monumental berupa masjid kebanggaan rakyat Jateng. Keberadaan masjid itu juga mencerminkan perhatian pemerintah dan masyarakat untuk memelihara keseimbangan antara pembangunan material dan spiritual.²⁶

Kembalinya banda wakaf Masjid Besar Kauman Semarang menjadi momentum sejarah yang penting bagi masyarakat muslim Semarang. Momentum tersebut menjadi titik klimaks perjuangan masyarakat muslim Semarang dalam menyelesaikan masalah yang sebenarnya muncul sejak tahun 1980. Kembalinya banda wakaf tersebut menjadi latar belakang sejarah pendirian Masjid Agung Jawa Tengah.²⁷

Masjid Agung Jawa Tengah diresmikan oleh Presiden RI Dr. H. Susilo Bambang Yudhoyono pada tanggal 14 November 2006, Masjid Agung Jawa Tengah terletak di Jl. Gajah Raya, Kelurahan Sambirejo, Kecamatan Gayamsari Kota Semarang. Untuk menjalankan roda organisasi dan operasional Masjid Agung Jawa Tengah, Gubernur Jawa Tengah menerbitkan Peraturan Gubernur yang mengatur pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah, yang terakhir kali dirubah dengan Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 34 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah. Untuk kepengurusan Masjid Agung Jawa Tengah, Gubernur mengangkat dewan pembina, pengawas, penasehat dan pengurus dengan mengeluarkan Surat Keputusan Gubernur yang berlaku secara periodik.

²⁵ Agus Fathuddin Yusuf, "Masjid Agung Jawa Tengah Mutiara Tanah Jawa", 2006, hlm. 1.

²⁶ Erni Budi Utami, Masjid Agung Jawa Tengah Pesona arsitektur Islam Jawa – Timur Tengah – Yunani, Jurusan Arsitektur Fakultas Teknik, Undip, 2009, hlm. 27.

²⁷ <https://majt.or.id/>

BAB III

METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan kegiatan ilmiah yang didasari dengan metode, sistematika dan pemikiran tertentu, yang bertujuan untuk mengungkapkan kebenaran secara sistematis, metodologis dan konsistensi. Sistematis artinya menggunakan sistem tertentu, metodologis artinya menggunakan metode atau cara tertentu dan konsistensi berarti tidak ada hal yang bertentangan dalam kerangka tertentu.²⁸

A. Jenis Penelitian

1. Penelitian Normatif

Dalam penelitian ini akan dilakukan dengan studi pustaka terhadap bahan hukum primer dan sekunder terkait dengan aturan hukum mengenai pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan.

2. Penelitian Empiris

Pendekatan yuridis empiris dilakukan dengan meneliti secara langsung ke lapangan untuk melihat secara langsung penerapan peraturan perundang-undangan atau aturan hukum yang berkaitan dengan penegakan hukum., Penelitian ini akan dilakukan pada Masjid Agung Jawa Tengah (MAJT) di Jalan Gajah Raya Semarang

B. Jenis Data dan Bahan Hukum

Sumber data mengatakan dari mana data penelitian dapat diperoleh. Sumber data dapat orang (*informan*), dokumen atau kenyataan-kenyataan yang dapat diamati. Apabila informasi atau data yang diperoleh dirasakan telah cukup, maka dengan sendirinya

²⁸ Abdul Kadir, Hukum dan Penelitian, (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004), halaman 2.

penelitian selesai.²⁹ Jenis data di dalam penelitian ini terdiri atas data sekunder dan data primer, data sekunder yang meliputi bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder yaitu:

1. Data Primer

Sumber data utama atau primer adalah kata-kata dan tindakan orang-orang yang diamati atau diwawancarai. Sumber data primer diperoleh peneliti melalui pengamatan atau observasi secara langsung yang didukung oleh wawancara terhadap responden dan informan.³⁰

Informan yaitu orang dalam latar penelitian yang dimanfaatkan untuk memberikan informasi tentang situasi dan kondisi latar penelitian. Yang dijadikan informan dan responden dalam penelitian ini adalah Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah yang dalam hal ini adalah Kasubbag Kepegawaian.

2. Data Sekunder

Bahan yang memberikan penjelasan mengenai bahan data primer, meliputi:

a. Peraturan Perundang-undangan

- 1) Undang-Undang Dasar 1945
- 2) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- 3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- 4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial
- 5) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- 6) Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

²⁹ Maman Rachman, *Strategi dan Langkah-Langkah Penelitian*. (Semarang: IKIP Semarang Pers, 1999), halaman. 13.

³⁰ J. Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), halaman 90.

- 7) Peraturan perundang-undangan lain terkait jaminan sosial ketenagakerjaan
- b. Data-data kepegawaian Masjid Agung Jawa Tengah
- c. Artikel
- d. Media internet

C. Alat Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kepustakaan ini adalah dengan literatur buku, katalog, media internet yang berkaitan dengan pelaksanaan program BPJS ketenagakerjaan.

2. Penelitian lapangan/empiris

Alat pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian lapangan/empiris ini adalah wawancara Kasubbag Kepegawaian Masjid Agung Jawa Tengah.

D. Prosedur Pengolahan Data

Setelah mengumpulkan data, selanjutnya dilakukan pengolahan data sehingga dapat digunakan untuk menganalisis permasalahan yang diteliti data yang telah terkumpul, diolah melalui pengolahan dengan tahap-tahap sebagai berikut:

1. Pemeriksaan data, yaitu data yang diperoleh akan diperiksa untuk mengetahui apakah masih terdapat kekurangan-kekurangan dan kesalahan-kesalahan serta apakah data tersebut telah sesuai dengan permasalahan yang dibahas.
2. Sistematika data, yaitu penelusuran data berdasarkan urutan data yang telah ditentukan sesuai dengan ruang lingkup pokok bahasan secara sistematis.

E. Analisis Data

Setelah data tersusun secara sistematis, maka tahap selanjutnya adalah menganalisis data memberikan arti dan makna dalam uraian tersebut dapat ditarik

kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang diajukan mengenai Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah.

E. Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan ditunjukkan guna penelitian dalam penulisan yang akan dilakukan yakni di Masjid Agung Jawa Tengah Jl. Gajah Raya Semarang.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Masjid Agung Jawa Tengah

Masjid Agung Jawa Tengah merupakan aset provinsi Jawa Tengah yang dibangun sejak tahun 2002 di atas tanah seluas 10 hektare. Masjid Agung Jawa Tengah diresmikan pada tanggal 14 November 2006 oleh Presiden Republik Indonesia, Susilo Bambang Yudoyono. Meski baru diresmikan pada tanggal 14 November 2006, masjid ini telah digunakan untuk ibadah sholat jumat pertama kalinya pada tanggal 19 Maret 2004 dengan khotib Drs. H.M. Chabib Thoha, MA (Kakanwil Kementerian Agama Jawa Tengah).

Masjid Agung Jawa Tengah memiliki fungsi utama sebagai pusat peribadatan seperti mengadakan kegiatan sholat jamaah, pengajian rutin, pelayanan muallaf, zakat, peringatan hari besar Islam dan lain-lain. Di samping itu, Masjid Agung Jawa Tengah juga berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat baik yang bersifat komersial maupun non komersial. Dalam menjalankan aktifitasnya tersebut, Masjid Agung Jawa Tengah didukung beberapa fasilitas yang sehari-hari digunakan untuk menunjang operasional. Disamping bangunan utama masjid seluas 7.669 meter persegi, Masjid Agung Jawa Tengah juga memiliki beberapa fasilitas pendukung yang berbentuk unit usaha/bisnis dan unit non bisnis sebagaimana berikut:

a. Unit usaha/bisnis

Unit ini memiliki fungsi utama menghasilkan pendapatan bagi Masjid Agung Jawa Tengah diluar pendapatan kotak infaq jamaah. Pendapatan yang dihasilkan dari unit ini digunakan untuk membiayai operasional sehari-hari Masjid Agung Jawa Tengah seperti gaji pegawai, biaya listrik, perbaikan, pemeliharaan aset, peribadatan dan lain-lain. Berikut unit-unit usaha yang dimiliki Masjid Agung Jawa Tengah:

- 1) Penyewaan gedung serba guna
- 2) Menara Al Husna
- 3) Hotel Graha Agung
- 4) Kios dan Ruang Pertokoan
- 5) Lahan Parkir
- 6) Miniatur Manasik Haji danUmroh

b. Unit non bisnis

Unit ini berfungsi memberikan pelayanan kepada masyarakat yang bersifat non komersial. Berikut unit non bisnis yang dimiliki Masjid Agung Jawa Tengah:

- 1) Klinik
- 2) Radio Dakwah Islam 107,9 FM
- 3) MAJT TV
- 4) Toilet dan Kamar Mandi Umum
- 5) Pelayanan mobil jenazah/ambulans

Agar pengelolaan kesemuanya itu terarah dan maju, Masjid Agung Jawa Tengah memiliki visi dan misi sebagai berikut:

a. Visi

Pusat peribadatan dan peradaban Islam ahlusunnah wal jama'ah yang unggul ditingkat nasional maupun internasional.

b. Misi

- 1) Mewujudkan sistem pengelolaan masjid yang modern dan profesional.
- 2) Menyelenggarakan kegiatan ibadah dan mengembangkan ajaran Islam ahlusunnah wal jamaah yang harmoni terhadap budaya lokal.
- 3) Membimbing umat Islam menuju pada terciptanya generasi Muslim yang beriman, bertaqwa dan berakhlakul karimah.
- 4) Membina persatuan umat Islam dalam bingkai NKRI melalui ukhwah Islamiyah, basyariyah dan wathaniyyah
- 5) Menjadikan masjid lebih megah dan indah sebagai destinasi wisata religius dan aset kebanggaan masyarakat Jawa Tengah.
- 6) Menjadikan masjid sebagai pusat pengembangan ekonomi umat Islam.
- 7) Menjalin kerjasama dengan berbagai pihak baik dalam dan luar negeri dalam pengembangan peradaban dan syiar Islam.³¹

³¹ Surat Keputusan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah Nomor 012/KEP/PP-MAJT/XII/2019 Tentang Visi Misi dan Rencana Staregis Masjid Agung Jawa Tengah Tahun 2019 – 2023

2. Struktur Organisasi Masjid Agung Jawa Tengah

Pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah berlandaskan pada Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 34 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah dan Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 450/107 Tahun 2019 Tentang Pengangkatan Dewan Penasehat, Dewan Pengawas dan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah Periode Tahun 2019 – 2023. Susunan kepengurusan Masjid Agung Jawa Tengah terdiri atas Dewan Penasehat, Dewan Pengawas dan Pelaksana Pengelola yang langsung dibawah oleh Gubernur Jawa Tengah selaku Pembina. Tugas dan Fungsi Dewan Penasehat, Dewan Pengawas dan Pelaksana Pengelola sebagai berikut:

a. Dewan Penasehat

Dewan Penasehat memiliki tugas memberikan saran dan pertimbangan kepada Pembina serta memberikan nasehat dan saran kepada Pengelola.

Guna pelaksanaan tugas tersebut, Dewan Penasehat memiliki fungsi:

- 1) Memberikan saran dan pertimbangan kepada Pembina terhadap pengangkatan dan pemberhentian Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah serta pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah
- 2) Memberikan nasehat dan saran kepada Pengelola dalam pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenangnya
- 3) Pengoordinasian dengan Pengawas terkait pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah

b. Dewan Pengawas

Dewan Penasehat memiliki tugas melakukan pengawasan atas pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah. Guna pelaksanaan tugas tersebut, Dewan Penasehat memiliki fungsi:

- 1) Pelaksanaan pengawasan terhadap pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah
- 2) Pelaksanaan pengendalian terhadap pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah
- 3) Pengoordinasian dengan Penasehat terkait pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah

c. Pelaksana Pengelola

Pelaksana Pengelola memiliki tugas melaksanakan dan mengkoordinasikan kegiatan dan anggaran pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah. Guna pelaksanaan tugas tersebut, Dewan Penasehat memiliki fungsi:

- 1) Pelaksanaan kebijakan operasional dan pelayanan kepada masyarakat sesuai program kerja dan ketentuan
- 2) Penyusunan rencana kegiatan dan anggaran pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah
- 3) Penyampaian laporan pertanggung-jawaban kegiatan dan anggaran pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah³²

³² Surat Keputusan Gubernur Jawa Tengah Nomor 450/107 Tahun 2019 Tentang Pengangkatan Dewan Penasehat, Dewan Pengawas dan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah Periode Tahun 2019 – 2023.

Susunan organisasi Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah meliputi :

- 1) Ketua
- 2) Wakil Ketua
- 3) Sekretaris
- 4) Wakil Sekretaris
- 5) Bendahara
- 6) Wakil Bendahara
- 7) Ketua Bidang:
 - a) Bidang Ketakmiran
 - b) Bidang Pendidikan
 - c) Bidang Pembangunan, Aset dan Pemeliharaan
 - d) Bidang Usaha
 - e) Bidang Wanita
 - f) Bidang Remaja
 - g) Bidang Hubungan Masyarakat
 - h) Bidang Kerjasama

Guna mendukung kinerja dalam pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah, Pelaksana Pengelola dapat membentuk kelengkapan organisasi sesuai kebutuhan. Dalam membentuk kelengkapan organisasi tersebut, Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah :

- a. Mengangkat Pengurus Pleno guna membantu dan melengkapi personil Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah

- b. Mengangkat pegawai operasional yang sehari-hari bekerja dalam pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah dan diberi honorarium
- c. Membentuk badan otonom yang mendukung kegiatan Masjid Agung Jawa Tengah, meliputi Remaja Islam MAJT (Risma JT), Pengajian Ibu-Ibu MAJT (PIMA JT), Lembaga Amil Zakat MAJT (Lazisma), Klinik MAJT dan Tim Hisab Rukyat (THR)
- d. Menjalinkan kerja sama dengan perusahaan outsourcing untuk pengadaan tenaga kerja khusus menangani kebersihan dan pertamanan lingkungan

Pengurus Pleno, Pegawai dan Kepengurusan Badan Otonom diangkat dengan Surat Keputusan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah.

Tabel 1

Ketua Pelaksana Pengelola MAJT Tahun 2003 – 2023

No	No. SK	Periode	Ketua
1	7/2003	2003-2006	Drs. H. Achmad
2	451.2/19/2006	2006-2009	Prof. Dr. H. Abdul Djamil, MA
3	451/26/2009	2009-2015	Drs. H. Ali Mufiz, MPA
4	450/54/2015	2015-2019	Prof. Dr. H. Noor Achmad, MA
5	450/107/2019	2019-2023	Prof. Dr. H. Noor Achmad, MA

Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah dikepalai oleh Kepala Kantor yang membawahi empat bagian yaitu bagian umum, bagian usaha, bagian humas dan pemasaran serta bagian kebersihan dan keamanan. Berikut

susunan organisasi jabatan struktural kepegawaian Masjid Agung Jawa Tengah:

- a. Kepala Kantor : Drs. H. Muhyiddin, M.Ag
- b. Kepala Bagian Umum : Drs. Supriyanto, membawahi:
 - 1) Kepala Sub Bagian Adimistrasi : Retnaning Setiyana, S.Si
 - 2) Kepala Sub Bagian Keuangan : Nurul Wahidah, SE
 - 3) Kepala Sub Bagian Rumah Tangga dan Properti : Deddy Sugiarto
 - 4) Kepala Sub Bagian Peribadatan : Dodik Malino, SE
 - 5) Kepala Sub Bagian Kepegawaian : Pipit Afiyanti, SE
- c. Kepala Bagian Usaha : Deddy Sukma, SH, membawahi:
 - 1) Kepala Sub Bagian Layanan Sewa Gedung : Didik Setiawan, A.Md
 - 2) Kepala Sub Bagian Menara dan Museum : Bagas Prakoso, SEI
 - 3) Kepala Sub Bagian Hotel : Wisnu Rahmat, ST
 - 4) Kepala Sub Bagian Pertokoan dan Parkir : Joko Prasetyo, SE
- d. Kepala Bagian Humas dan Pemasaran : Benny Arief Hidayat, S.Pt, M.Agri, membawahi:
 - 1) Kepala Sub Bagian Humas, Media dan Teknologi Informasi : Ika Ratna Yuni, S.TP
 - 2) Plt. Kepala Sub Bagian Pemasaran : Ika Ratna Yuni, S.TP
 - 3) Kepala Sub Bagian Radio dan Televisi : Fadjar Tri Utami, S.Kom

e. Kepala Bagian Kebersihan dan Keamanan : Agustono Karyadi,
membawahi:

1) Kepala Sub Bagian Kebersihan : Taufiq Hidayatullah,
SE.

2) Kepala Sub Bagian Keamanan : Imam Setyo Wibowo³³

3. Kondisi Tenaga Kerja Masjid Agung Jawa Tengah

Dalam menjalankan kegiatan operasionalnya, Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah mengangkat pegawai yang sehari-hari bekerja dan diberi honorarium. Jumlah pegawai Masjid Agung Jawa Tengah berjumlah 89 orang, dibagi dibeberapa bagian, meliputi:

- | | |
|----------------------------|------------|
| a. Kesekretariatan | : 13 orang |
| b. Imam dan Muadzin | : 9 orang |
| c. Menara dan Museum | : 13 orang |
| d. Hotel | : 11 orang |
| e. Keamanan | : 16 orang |
| f. Layanan Tiket Kendaraan | : 9 orang |
| g. Radio dan Televisi | : 9 orang |
| h. Teknisi dan Tukang | : 9 orang |

Sesuai peraturan kepegawaian yang berlaku di Masjid Agung Jawa Tengah, status pegawai dibagi menjadi empat, yaitu:

³³ Surat Keputusan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah Nomor 002/KEP/DPP-MAJT/IV/2019 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Kepegawaian Masjid Agung Jawa Tengah.

- a. Pegawai Tetap, yaitu pegawai yang diangkat dengan tugas atau jabatan tertentu, dengan surat keputusan sebagai Pegawai Tetap
- b. Pegawai Tidak Tetap, yaitu pegawai yang diangkat dengan tugas atau jabatan tertentu, untuk jangka waktu tertentu dengan surat keputusan sebagai Pegawai Tidak Tetap
- c. Pegawai Harian, yaitu pegawai yang diangkat untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan tertentu dan diberi upah harian dengan surat tugas sebagai Pegawai Harian
- d. Pegawai kontrak, yaitu pegawai yang diangkat untuk melaksanakan tugas/pekerjaan tertentu sesuai perjanjian/kontrak dengan surat keputusan sebagai Pegawai kontrak.³⁴

Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah memperkerjakan pegawai dari lulusan pendidikan SD, SMP, SMA, S1, S2. Menurut data administrasi kepegawaian di Masjid Agung Jawa Tengah, kondisi pegawai dilihat dari faktor status, jenis kelamin, dan usia sebagai berikut:

³⁴ Surat Keputusan Dewan Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah Nomor 012/KEP/PP-MAJT/IV/2017 Tentang Peraturan Kepegawaian Masjid Agung Jawa Tengah, Pasal 2.

Tabel 2

Jumlah Pegawai Dilihat Dari Faktor Status

No	Status Pegawai	Jumlah (Orang)
1	Pegawai Tetap	80
2	Pegawai Tidak Tetap	3
3	Pegawai Kontrak	6
	Jumlah	89

Tabel 3

Jumlah Pegawai Dilihat Dari Faktor Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)
1	Laki-Laki	63
2	Perempuan	26
	Jumlah	89

Tabel 4

Jumlah Pegawai Dilihat Dari Faktor Usia

No	Usia	Jumlah (Orang)
1	< 30 Tahun	26
2	30 – 40 Tahun	28
3	41 – 50 Tahun	21
4	> 50 Tahun	14
	Jumlah	89

Tabel 5

Jumlah Pegawai Dilihat Dari Faktor Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (Orang)
1	SD	3
2	SMP	4
3	SMA	43
4	D3	2
5	S1	19
6	S2	2
7	Tidak Berijazah	7
	Jumlah	89

Seperti halnya pegawai pada umumnya, pegawai Masjid Agung Jawa Tengah juga diatur mengenai Tupoksi (Tugas Pokok dan Fungsi) dan pembagian jam kerja serta libur pegawai. Berikut pembagian jam kerja pegawai Masjid Agung Jawa Tengah :

Tabel 5
Jam Kerja Pegawai MAJT

No	Bagian	Jumlah Shift	Jam Kerja	Hari Libur
1	Kesekretariatan	1	08.00 – 16.00	Ahad
2	Imam dan Muadzin	1	Menyesuaikan waktu sholat	Bergilir
3	Menara dan Museum	2	I. 07.30 – 15.30	Bergilir
			II. 13.30 – 21.30	
4	Hotel dan Keamanan	3	I. 07.00 – 15.00	Bergilir
			II. 15.00 – 23.00	
			III. 23.00 – 07.00	
5	Tiket Kendaraan	2	I. 06.00 – 14.00	Bergilir
			II. 13.00 – 21.00	
6	Radio dan Televisi	4	I. 04.00 – 12.00	Bergilir
			II. 08.00 – 16.00	
			III. 12.00 – 20.00	
			IV. 16.00 – 24.00	
7	Teknisi	1	08.00 (24 jam)	Bergilir
8	Tukang	1	08.00 – 16.00	Ahad

Di samping melaksanakan kewajiban bekerja sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku, pegawai Masjid Agung Jawa Tengah juga diberikan hak meliputi:

1. Memperoleh gaji/penghasilan dan tunjangan kesejahteraan sesuai dengan struktur tarif yang berlaku di Masjid Agung Jawa Tengah.
2. Memperoleh Tunjangan Hari Raya Idul Fitri sebesar 1 kali gaji bulan terakhir.

3. Mendapatkan uang tali asih apabila pegawai telah mencapai batas usia masa kerja.
4. Memperoleh cuti.
5. Mendapatkan bantuan pengobatan/perawatan dan bantuan cacat apabila pegawai mendapat kecelakaan dalam menjalankan tugas kewajibannya.
6. Mendapatkan jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan
7. Memperoleh bantuan dana sosial sesuai dengan peraturan yang berlaku di Masjid Agung Jawa Tengah.³⁵

B. Pembahasan

1. Peranan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Ketenaga-kerjaan Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah

Perlindungan tenaga kerja meliputi perlindungan ekonomi, sosial dan teknis. Dari segi ekonomi, PP MAJT memberikan perlindungan bagi para pegawai dengan memberikan upah berupa gaji pokok, uang makan/hadir, tunjangan jabatan, tunjangan fungsional, upah lembur, insentif dan bantuan sosial yang bersifat kondisional. Kesemuanya itu diatur dalam Surat Keputusan Pengelola MAJT Nomor 5/KEP/PP-MAJT/III/2020 Tentang Pedoman Struktur Tarif Masjid Agung Jawa Tengah. Dari segi sosial, PP MAJT memberikan perlindungan jaminan kesehatan bagi para pegawai dengan mengikutsertakan dalam program jaminan sosial kesehatan BPJS Kesehatan. Dari segi teknis, PP MAJT memberikan perlindungan jaminan ketenagakerjaan bagi para pegawai

³⁵ Ibid, Pasal 5.

dengan mengikutsertakan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan program yang dibentuk oleh pemerintah guna memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada para pekerja. Program jaminan yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan meliputi³⁶ :

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- b. Jaminan Kematian (JKM)
- c. Jaminan Hari Tua (JHT)
- d. Jaminan Pensiun (JP)
- e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Berdasarkan hasil penelitian penulis, keikutsertaan pegawai MAJT dalam program BPJS Ketenagakerjaan sudah dimulai sejak tanggal 1 Agustus 2015 sampai dengan sekarang. BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada para pegawai peserta dengan 5 (lima) program jaminan tersebut. Khusus jaminan kehilangan pekerjaan (JKP), baru dilaksanakan per 1 Februari 2022 mengikuti kebijakan pemerintah. Setiap jenis program tersebut memiliki manfaat masing-masing. Berikut manfaat yang diberikan berdasarkan jenis programnya:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Manfaat JKK diberikan berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja

³⁶ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja, Pasal 82. (masih ditinjau)

atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Berikut jenis kecelakaan kerja yang dijamin oleh BPJS Ketenagakerjaan:

- 1) Kecelakaan yang terjadi akibat kerja dan/atau di tempat kerja sebagaimana dimaksud dalam ketentuan peraturan perundang-undangan bidang keselamatan dan kesehatan kerja;
- 2) Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya melalui jalan yang biasa dilalui atau wajar dilalui;
- 3) Kecelakaan yang terjadi pada saat menjalankan tugas atau perjalanan dinas atas perintah dan/atau untuk kepentingan perusahaan dan/atau pemberi kerja atau ada kaitannya dengan pekerjaan;
- 4) Kecelakaan yang terjadi pada waktu kerja dan waktu istirahat kerja karena melakukan hal-hal penting dan/atau mendesak atas seijin atau sepengetahuan pemberi kerja;
- 5) Penyakit Akibat Kerja (PAK) ;
- 6) Meninggal dunia mendadak akibat kerja;
- 7) Kondisi lain yang termasuk kecelakaan kerja :
 - a) Kecelakaan yang terjadi pada waktu kerja lembur
 - b) Kecelakaan yang terjadi pada waktu melakukan aktivitas lain yang berkaitan dengan kepentingan Pemberi Kerja
 - c) Kecelakaan yang terjadi pada waktu sedang menjalankan cuti dan mendapat panggilan atau tugas, dengan cakupan perlindungannya meliputi perjalanan pergi dan pulang untuk memenuhi panggilan tersebut

- d) Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pergi dan pulang dari base camp atau anjungan yang berada di Tempat Kerja menuju tempat tinggal Pekerja untuk menjalani istirahat
- e) Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan pergi dan pulang melalui jalan yang biasa dilalui atau wajar bagi pekerja pada setiap akhir pekan kembali ke rumah tinggal yang sebenarnya.³⁷

Setiap pegawai yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berhak atas manfaat JKK yang meliputi³⁸ :

- 1) Pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yang meliputi:
 - a) pemeriksaan dasar dan penunjang;
 - b) perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
 - c) rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;
 - d) perawatan intensif;
 - e) penunjang diagnostik;
 - f) penanganan, termasuk komorbiditas dan komplikasi yang berhubungan dengan Kecelakaan Kerja dan penyakit akibat kerja;
 - g) pelayanan khusus;
 - h) alat kesehatan dan implan;
 - i) jasa dokter/medis;
 - j) operasi;

³⁷ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua, Pasal 7

³⁸ Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 jo Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Pasal 25.

- k) pelayanan darah;
 - l) rehabilitasi medik; dan
 - m) pemeriksaan diagnostik dalam penyelesaian kasus penyakit akibat kerja;
- 2) Santunan berupa uang meliputi:
- a) penggantian biaya transportasi terdiri atas:
 - a. biaya transportasi Peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau ke rumahnya, pertolongan pertama pada kecelakaan, dan rujukan ke rumah sakit lain; dan atau
 - b. biaya transportasi peserta yang mengikuti program kembali kerja menuju dan pulang dari fasilitas pelayanan kesehatan dan balai latihan kerja;
 - b) santunan sementara tidak mampu bekerja;
 - c) santunan cacat sebagian anatomis, Cacat sebagian fungsi, dan cacat total tetap;
 - d) santunan kematian dan biaya pemakaman;
 - e) santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila Peserta meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja;
 - f) biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (orthose) dan/atau alat pengganti (prothese);
 - g) penggantian biaya gigi tiruan, alat bantu dengar, dan kacarnata; dan/atau

- h) beasiswa pendidikan bagi anak dari Peserta yang meninggal dunia atau Cacat total tetap akibat Kecelakaan Kerja.

Pegawai MAJT yang telah menerima manfaat JKK ini sebanyak 1 orang, atas nama Prihatinisih Widyastuti, Staf Penyiar Radio MAJT yang meninggal akibat mengalami kecelakaan pada saat berangkat menuju tempat kerja.

b. Jaminan Kematian (JKM)

Manfaat JKJ diberikan berupa uang tunai kepada ahli waris ketika peserta (dalam masa aktif) meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Manfaat JKJ meliputi:

- 1) santunan sekaligus Rp.20.000.000,00 (dua puluh juta rupiah);
- 2) santunan berkala sebesar Rp.12.000.000,- (dua belas juta rupiah) yang dibayar sekaligus;
- 3) biaya pemakaman sebesar Rp.10.000.000,00 (sepuluh juta rupiah);
- 4) beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap Peserta yang meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja dan telah memiliki masa iuran paling singkat 3 (tiga) tahun.³⁹

Pegawai MAJT yang telah menerima manfaat JKJ karena meninggal bukan karena kecelakaan kerja, sebanyak 6 orang dengan perincian:

³⁹ Ibid, Pasal 34.

Tabel 8

Pegawai Penerima Manfaat JKm

No	Pegawai	Bagian
1	Fatquri Busyeri	Umum
2	Slamet Riyanto	Keamanan
3	Suhartono	Pengemudi
4	Ali Musyafak	Administrasi
5	Diah Ambarwati	Pemasaran
6	Sutopo	Tukang

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Manfaat JHT diberikan berupa uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.⁴⁰ Yang dimaksud pensiun tersebut termasuk juga peserta yang berhenti bekerja karena mengundurkan diri, terkena PHK atau meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya. Sesuai perkembangannya mengikuti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 yang akan berlaku 4 Mei 2022, manfaat JHT khusus bagi peserta yang mengundurkan diri dan terkena PHK, baru dapat diberikan pada saat usia mencapai 56 tahun.⁴¹

Besarnya manfaat JHT adalah sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan Peserta. Pembayaran manfaat JHT dapat diberikan sebagian apabila Peserta telah memiliki masa kepesertaan paling singkat 10

⁴⁰ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua, Pasal 1

⁴¹ Ibid, pasal 5.

(sepuluh) tahun. Pengambilan manfaat JHT sebagian tersebut paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah JHT, yang peruntukannya untuk kepemilikan rumah atau paling banyak 10% (sepuluh persen) untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun.⁴²

Di samping manfaat di atas, BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan Manfaat Layanan Tambahan (MLT) bagi peserta yang memenuhi persyaratan berupa fasilitas pembiayaan perumahan dan/atau manfaat lain. Jenis fasilitas pembiayaan tersebut meliputi:

- 1) Pinjaman Uang Muka Perumahan (PUMP)
- 2) Kredit Pemilikan Rumah (KPR)
- 3) Pinjaman Renovasi Perumahan (PRP)⁴³

Pegawai MAJT yang telah mencairkan dana JHT, sebanyak 7 orang, dengan perincian:

Tabel 9

Pegawai Penerima Manfaat JHT

No	Pegawai	Bagian	Keterangan
1	Suwarno	Usaha	Pensiun
2	Sumardi	Usaha	Pensiun
3	Widodo	Keamanan	Pensiun
4	Mashadi Arif	Humas	Pensiun
5	M. Asrori	Humas	Pensiun
6	Sunyoto	Keamanan	Pensiun
7	Achmad Agung N		Mengundurkan Diri

⁴² Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 jo Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, Pasal 22

⁴³ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 17 Tahun 2021 jo Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 35 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pemberian, Persyaratan dan Jenis Manfaat Layanan Tambahan Dalam Program Jaminan Hari Tua, Pasal 3

d. Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan Pensiun (JP) bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Manfaat Pensiun diberikan berupa sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia. Manfaat Pensiun ditetapkan sebagai berikut:

- 1) untuk 1 (satu) tahun pertama, manfaat pensiun dihitung berdasarkan formula manfaat pensiun, yaitu 1% (satu persen) dikali Masa Iur dibagi 12 (dua belas) bulan dikali rata-rata Upah tahunan tertimbang selama Masa Iur dibagi 12 (dua belas).
- 2) untuk setiap 1 (satu) tahun selanjutnya, manfaat pensiun dihitung sebesar manfaat pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi.⁴⁴

Manfaat Pensiun meliputi:

1) Manfaat Pensiun Hari Tua (MPHT)

MPHT diterima Peserta yang telah mencapai Usia Pensiun dan telah memiliki Masa Iur paling singkat 15 (lima belas) tahun yang setara dengan 180 (seratus delapan puluh) bulan. Hak atas Manfaat Pensiun hari tua berakhir pada saat Peserta meninggal dunia.⁴⁵

2) Manfaat Pensiun Cacat (MPC)

⁴⁴ Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, Pasal 17.

⁴⁵ Ibid, Pasal 19.

Manfaat Pensiun cacat diterima oleh Peserta yang mengalami Cacat Total Tetap sebelum mencapai Usia Pensiun. Dalam hal Peserta mengalami Cacat Total Tetap dan Masa Iur kurang dari 15 (lima belas) tahun, Masa Iur yang digunakan dalam menghitung MPC adalah 15 (lima belas) tahun, dengan ketentuan:

- a) Peserta rutin membayar Iuran dengan tingkat kepadatan paling sedikit 80% (delapan puluh persen);
- b) kejadian yang menyebabkan Cacat Total Tetap terjadi setelah peserta terdaftar dalam program Jaminan Pensiun paling singkat 1 (satu) bulan.

Hak atas Manfaat Pensiun cacat berakhir pada saat Peserta meninggal dunia atau tidak lagi memenuhi definisi Cacat Total Tetap.⁴⁶

3) Manfaat Pensiun Janda atau Duda (MPJD)

Manfaat Pensiun Janda atau Duda diterima oleh istri atau suami dari Peserta yang meninggal dunia. Besar Manfaat Pensiun Janda atau Duda dihitung sebesar:

- a) 50% (lima puluh persen) dari formula Manfaat Pensiun, untuk Peserta yang meninggal dunia sebelum menerima Manfaat Pensiun; atau
- b) 50% (lima puluh persen) dari Manfaat Pensiun hari tua atau Manfaat Pensiun cacat, untuk Peserta yang meninggal dunia setelah menerima Manfaat Pensiun.

⁴⁶ Ibid, Pasal 20.

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

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

Hak atas Manfaat Pensiun Janda atau Duda berakhir pada saat Janda atau Duda meninggal dunia atau menikah lagi.⁴⁷

4) Manfaat Pensiun Anak (MPA)

Manfaat Pensiun Anak diterima oleh Anak dalam hal:

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

Besar Manfaat Pensiun Anak dihitung sebesar:

- a) 50% (lima puluh persen) dari formula Manfaat Pensiun, untuk Peserta yang meninggal dunia sebelum menerima Manfaat Pensiun dan tidak mempunyai Janda atau Duda;
- b) 50% (lima puluh persen) dari Manfaat Pensiun hari tua atau Manfaat Pensiun cacat, untuk Peserta yang meninggal dunia setelah menerima Manfaat Pensiun dan tidak mempunyai Janda atau Duda; atau

⁴⁷ Ibid, Pasal 21

- c) 50% (lima puluh persen) dari Manfaat Pensiun Janda atau Duda, untuk Janda atau Duda yang meninggal dunia atau menikah lagi.

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

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

Hak atas Manfaat Pensiun Anak berakhir pada saat Anak mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, bekerja, atau menikah.⁴⁸

5) Manfaat Pensiun Orang Tua (MPOT)

MPOT diterima oleh orang tua dalam hal Peserta meninggal dunia dan tidak mempunyai istri, suami, atau Anak. Besar MPOT dihitung sebesar:

- a) 20% (dua puluh persen) dari formula Manfaat Pensiun, untuk Peserta yang meninggal dunia sebelum menerima Manfaat Pensiun; atau
- b) 20% (dua puluh persen) dari Manfaat Pensiun hari tua atau Manfaat Pensiun cacat, untuk Peserta yang meninggal dunia setelah menerima Manfaat Pensiun.

Dalam hal Peserta meninggal dunia sebelum mencapai Usia Pensiun dan Masa Iur kurang dari 15 (lima belas) tahun, Masa Iur yang digunakan

⁴⁸ Ibid, Pasal 22

dalam menghitung MPOT adalah 15 (lima belas) tahun, dengan ketentuan:

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

Hak atas MPOT berakhir pada saat Orang Tua meninggal dunia.⁴⁹

e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

JKP baru mulai dilaksanakan pada 2 Februari 2022 dengan diberlakukannya Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan. JKP diberikan kepada peserta yang mengalami PHK berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja. Manfaat uang tunai diberikan setiap bulan paling banyak 6 bulan upah dengan ketentuan:

- 1) 45% dari upah untuk tiga bulan pertama
- 2) 25% dari upah untuk tiga bulan berikutnya
- 3) Batas atas upah untuk pertama kali sebesar Rp. 5.000.000,-⁵⁰

Khusus manfaat akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja, diselenggarakan oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

Selama mengikutsertakan pegawai dalam program BPJS Ketenagakerjaan, Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah membayar iuran peserta secara kolektif dan rutin kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai tarif

⁴⁹ Ibid, Pasal 23.

⁵⁰ Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, Pasal 21.

yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Berikut iuran yang disetor per bulan kepada BPJS Ketenagakerjaan:

Tabel 10

Besaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan

No	Program Layanan	Besaran Iuran	Ditanggung MAJT	Ditanggung Pegawai
1	Jaminan Kecelakaan Kerja	0,24%	0,24%	0%
2	Jaminan Kematian	0,3 %	0,3%	0%
3	Jaminan Hari Tua	5,7 %	3,7%	2%
4	Jaminan Pensiun	3 %	2%	1%

Prosentase tersebut dihitung dari besaran gaji sebulan pegawai yang terdiri atas gaji pokok dan tunjangan tetap, dengan jumlah minimal sebesar UMK (Upah Minimum Kota) tahun berjalan.

Dalam proses pengklaiman dan pembayaran manfaat, Pegawai diminta oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan untuk melengkapi berkas-berkas persyaratan administrasi dan lainnya sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku. BPJS Ketenagakerjaan kemudian melakukan penelitian dan pemeriksaan atas berkas-berkas dan data pendukung untuk selanjutnya menetapkan kesimpulan dan membayar manfaat kepada peserta. Hasil kesimpulan dan pembayaran manfaat tersebut diberitahukan kepada Dinas Provinsi atau unit pengawasan ketenagakerjaan setempat.

Untuk memberikan kemudahan akses informasi, layanan dan pelaporan bagi para pegawai peserta, BPJS Ketenagakerjaan menyediakan aplikasi

Jamsostek Mobile (JMO) dan situs www.bpjsketenagakerjaan.go.id yang dapat diakses secara online.

Di samping memberikan perlindungan dengan lima program jaminan sosial ketenagakerjaan di atas, BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan bantuan berupa subsidi gaji/upah kepada para pegawai peserta yang bertujuan untuk melindungi, mempertahankan dan meningkatkan kemampuan ekonomi pekerja dalam penanganan dampak *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*. Hal ini sesuai dengan yang tertuang dalam PP No 43 Tahun 2020 yang dilaksanakan dengan Permenaker No 14 Tahun 2020 yang terakhir diubah dengan Permenaker No 21 Tahun 2021 Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/upah Bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease 2019 (Covid-19)*.

Pada tahun 2020 penyaluran bantuan subsidi diberikan kepada pegawai peserta sebesar Rp.600.000,- per bulan selama 4 bulan, yang diberikan secara 2 tahap pembayaran. Pada tahun 2021 penyaluran bantuan subsidi diberikan kepada pegawai peserta sebesar Rp.500.000,- per bulan selama 2 bulan, diberikan sekaligus sebanyak Rp. 1.000.000,-.

2. Hambatan dalam Perlindungan Ketenagakerjaan Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah

BPJS Ketenagakerjaan selaku pihak penyelenggara jaminan sosial ketenagakerjaan yang dibentuk oleh pemerintah telah memberikan banyak manfaat perlindungan sosial dan ekonomi bagi pegawai Masjid Agung Jawa Tengah. Meskipun demikian, dalam pelaksanaannya terdapat beberapa hambatan

dalam penyelenggaraan program perlindungan tersebut di MAJT. Berdasarkan penelitian dari penulis, hambatan dalam pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan bagi Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan penelitian dari penulis, pegawai yang mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan sebanyak 75 orang keseluruhan pegawai
- b. Kurangnya minat dan kesadaran dari pegawai untuk ikut program manfaat BPJS Ketenagakerjaan, dikarenakan beban iuran yang dianggap tinggi sebanyak 1 orang.
- c. Usia sebagian pegawai yang tidak memenuhi persyaratan mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan

Salah satu penyebab pegawai tidak mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan adalah faktor usia. Sebagaimana yang dipersyaratkan oleh BPJS Ketenagakerjaan, batas usia pegawai yang dapat mengikuti program jaminan ketenagakerjaan yaitu 56 tahun. Pegawai yang tidak dapat mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan karena faktor usia sebanyak 4 orang.

- d. Pegawai tidak tetap yang tidak diikutkan dalam program manfaat BPJS Ketenagakerjaan

Sementara ini, PP MAJT hanya mengikutkan pegawai tetap dalam program jaminan ketenagakerjaan, sedangkan pegawai dengan status tidak tetap belum diikutkan sejumlah 3 orang.

- e. Kurangnya pengetahuan dan antusiasme dari ahli waris/keluarga peserta dalam mengurus klaim manfaat JKK dan JKm

Berdasarkan penelitian dari penulis, pengurusan klaim manfaat JKK dan JK sering mengalami kendala karena belum lengkapnya berkas persyaratan yang harus diajukan untuk proses klaim tersebut. Kurangnya pengetahuan dan antusiasme dari pihak keluarga atau ahli waris dalam mengurus berkas persyaratan tersebut menjadikan proses menjadi lama.

- f. Proses pencairan dana manfaat yang lama dari BPJS Ketenagakerjaan

Pencairan dana klaim memakan waktu lama karena harus melalui beberapa tahap pengajuan dan berkas persyaratannya juga terbilang banyak.

Pegawai yang tidak mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan, masih tetap mendapatkan perlindungan dari PP MAJT seperti bantuan/santunan yang besarnya sesuai dengan standar tarif dan kemampuan anggaran MAJT.

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Dari hasil penelitian di Masjid Agung Jawa Tengah mengenai Peran BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Ketenagakerjaan Bagi Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. BPJS Ketenagakerjaan berperan memberikan perlindungan ketenagakerjaan bagi Pegawai MAJT dengan 5 (lima) program, meliputi:
 - a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
 - b. Jaminan Hari Tua (JHT)
 - c. Jaminan Kematian (JKm)
 - d. Jaminan Pensiun (JP)
 - e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Kelima program tersebut memiliki manfaat masing-masing yang dapat diterima Pegawai MAJT sesuai ketentuan perundang-undangan.

Di samping 5 program tersebut, BPJS Ketenagakerjaan juga memberikan perlindungan ekonomi berupa bantuan subsidi gaji/upah kepada Pegawai MAJT dalam penanganan dampak pandemi Covid 19.

2. Dalam pelaksanaannya, perlindungan ketenagakerjaan pegawai MAJT tidak dapat berjalan maksimal karena terdapat beberapa hambatan, yaitu:
 - a. Tidak semua pegawai MAJT terdaftar sebagai peserta program BPJS Ketenagakerjaan karena beberapa faktor meliputi:

- 1) Kurangnya minat dan kesadaran dari sebagian pegawai untuk ikut program jaminan BPJS Ketenagakerjaan
 - 2) Usia sebagian pegawai yang tidak memenuhi persyaratan mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan
 - 3) PP MAJT hanya mengikutkan pegawai tetap dalam program jaminan BPJS Ketenagakerjaan, sementara yang berstatus tidak tetap, kontrak dan harian tidak diikutkan karena kendala besarnya biaya iuran.
 - 4) Beban iuran yang ditanggung pegawai masih dianggap tinggi oleh sebagian pegawai sehingga tidak mengikuti program jaminan BPJS Ketenagakerjaan
- b. Proses pengajuan klaim dan pencairan dana manfaat yang memakan waktu lama
- c. Pegawai yang tidak ikut peserta program jaminan BPJS Ketenagakerjaan hanya mendapatkan perlindungan dari PP MAJT sesuai standar tarif dan kemampuan anggaran MAJT, sehingga tidak mendapatkan perlindungan yang lengkap seperti halnya yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan.

B. Saran

Dari hasil penelitian penulis, saran yang bisa diberikan penulis adalah:

1. PP MAJT bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan melakukan sosialisasi kepada para pegawai terkait pentingnya program jaminan sosial ketenagakerjaan untuk memunculkan minat dan kesadaran pegawai untuk mengikuti program tersebut.

2. Peningkatan pelayanan BPJS Ketenagakerjaan sehingga proses konsultasi, klaim dan pencarian manfaat dapat lebih cepat dan baik.
3. PP MAJT perlu mengeluarkan kebijakan untuk memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pegawai tidak tetap, kontrak dan harian serta pegawai lain yang tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.
4. Perlu adanya revisi peraturan mengenai pencairan manfaat JHT khususnya bagi pegawai yang mengundurkan diri dan terkena PHK karena manfaat yang diberikan dalam program JKP masih belum memadai bagi sebagian besar pekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- BPJS Ketenagakerjaan. (2022). *Manfaat Penerima Upah*. Diakses pada 22 Februari 2022, dari <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>
- Halim, A. Ridwan, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1983.
- Husni, Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaa Indonesia*. Jakarta: Grafindo Persada, 2003.
- Kadir, Abdul, *Hukum dan Penelitian*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2004.
- Kansil, CST, *Hukum Perusahaan Indonesia*. Jakarta: Pradnya Pramita, 1995.
- Khakim, Abdul, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2003.
- Mertokusumo, Sudikno, *Mengenal Hukum Suatu Pengantar*. Yogyakarta, 1999.
- Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah. (2022). *Profil Masjid Agung Jawa Tengah*. Diakses pada 20 Februari 2022, dari <https://www.majt.or.id/>
- Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Pengelolaan Masjid Agung Jawa Tengah
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/upah Bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 16 Tahun 2021 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/upah Bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19)
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No 21 Tahun 2021 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No 14 Tahun 2020 Tentang Pedoman Pemberian Bantuan Pemerintah Berupa Subsidi Gaji/upah Bagi Pekerja/Buruh dalam Penanganan Dampak *Corona Virus Disease* 2019 (Covid-19).
- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
- Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
- Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua.
- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Hari Tua.
- Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
- Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
- Rachman, Maman, *Stratregi dan Langkah-langkah Penelitia*, Semarang: IKIP Semarang Pers, 1999.
- Sutedi, Adrian, *Hukum Perburuhan*, Jakarta: Sinar Grafika, 2009.
- Sarnawa, Bagus , Johan Erwin Isharyanto, *Hukum Ketenagakerjaan*, Yogyakarta, Lab Hukum Fakultas Hukum UMY, 2010.
- Tunggal, Hadi Setia, *Seluk Beluk Ketenagakerjaan*, Jakarta: Harvarindo, 2014.
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja.

Utami, Erni Budi, *Masjid Agung Jawa Tengah Pesona arsitektur Islam Jawa–Timur Tengah –Yunani*. Semarang: Fakultas Teknik, Undip, 2009.

Wahyudi, Eko, Wiwin Yulianingsih, Moh Firdaus Shoihin, *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika, 2016.

Yusuf, Agus Fathuddin, *Masjid Agung Jawa Tengah Mutiara Tanah Jawa*, 2006.

**WAWANCARA DENGAN KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN
MASJID AGUNG JAWA TENGAH**

Berikut wawancara dengan Kepala Sub Bagian Kepegawaian Masjid Agung Jawa Tengah tentang Peran BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Ketenagakerjaan Bagi Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah. Informasi yang Saudara berikan adalah bantuan yang bernilai dalam penyelesaian skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program S-1 di Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Center Sudirman GUPPI.

PETUNJUK PENGISIAN

Identitas

1. Nama : Pipit Afiyanti, SE
2. Jabatan : Kepala Sub Bagian Kepegawaian Masjid Agung Jawa Tengah
3. Usia : 27 Tahun
4. Jenis Kelamin : Perempuan

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Berilah tanda checklist (√) pada jawaban yang Saudara anggap paling sesuai
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja disertai alasan/keterangan

Daftar Pertanyaan

1. Apakah BPJS Ketenagakerjaan telah memberikan pelayanan yang baik bagi Pegawai MAJT?
[Ya]√ [Tidak]

Alasan: Pelayanan relatif baik, memberikan respon pelayanan yang cepat. Proses pengajuan klaim dan pencairan dana manfaat bisa cepat, bisa juga lama tergantung dari jenis kasusnya

2. Apakah program jaminan sosial yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan sudah cukup untuk memberikan perlindungan bagi Pegawai MAJT?

[Ya] [Tidak]

Alasan: Jaminan sudah lengkap, ada 5 program, meliputi JKK, JKm, JHT, JP dan JKP

Namun khusus JHT perlu ada revisi aturan mengenai pencairan dana JHT bagi pegawai yang resign atau di-PHK, karena manfaat yang diberikan dalam program JKP masih kurang layak

3. Apakah PP MAJT memberikan perlindungan lain selain yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan?

[Ya] [Tidak]

Alasan: untuk perlindungan jaminan kesehatan MAJT mendaftarkan pegawai dalam program BPJS Kesehatan dan memberikan insentif, bantuan/santunan sosial serta uang pensiun bagi pegawai yang bersumber dari anggaran keuangan MAJT

4. Apakah Pegawai MAJT memberikan respon positif atas program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan?

[Ya] [Tidak]

Alasan: Sebagian besar pegawai mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan karena sangat bermanfaat bagi pegawai

5. Apakah semua Pegawai MAJT terdaftar sebagai peserta program BPJS Ketenagakerjaan?

[Ya] [Tidak] ✓

Alasan: ada beberapa faktor pegawai tidak ikut BPJS diantaranya karena faktor usia dan status tidak tetap, kontrak dan harian. Pegawai tidak tetap tidak mengikuti BPJS karena memang sudah mengikuti jasa asuransi yang lain, sedangkan pegawai kontrak dan harian memang tidak didaftarkan karena faktor beban biaya iuran yang ditanggung MAJT maupun pegawai itu sendiri

6. Apakah ada kendala untuk akses informasi, konsultasi, layanan dan pelaporan serta pengajuan klaim/manfaat ke BPJS Ketenagakerjaan?

[Ya] ✓ [Tidak]

Alasan: BPJS sudah menyediakan akses secara online, meski dalam pelaksanaannya dalam hal-hal tertentu harus dilaksanakan dengan datang langsung ke kantor BPJS.

**FOTO WAWANCARA DENGAN KEPALA SUB BAGIAN KEPEGAWAIAN
MASJID AGUNG JAWA TENGAH**





YAYASAN UNDAIRIS KABUPATEN SEMARANG
UNIVERSITAS DARUL ULUM ISLAMIC CENTRE SUDIRMAN GUPPI
FAKULTAS HUKUM

Jl. Tentara Pelajar No. 13 Telp (024) 6923180, Fax. (024) 76911689 Ungaran Timur 50514
Website : undaris.ac.id email : info@undaris.ac.id

Nomor : 180/A.3/1/XII/2021
Lampiran : 1 (satu) berkas
Perihal : **Permohonan Penelitian**

Kepada : Yth. **Ketua Pelaksana Pengelola Masjid Agung Jawa Tengah**
di Semarang

Assalamu'alaikum wr. wb.,

Diberitahukan dengan hormat, bahwa untuk memenuhi persyaratan studi di Program Studi Ilmu Hukum (S 1) Fakultas Hukum Universitas Darul Ulum Islamic Centre Sudirman GUPPI (Undaris), maka mahasiswa diwajibkan menyusun sebuah karya tulis ilmiah/skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut, kami mohon kesediaan dan perkenan Bapak/Ibu untuk menerima mahasiswa berikut ini :

N a m a : **AGUSTONO KARYADI**
NIM : 18.11.0026
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : **Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Terhadap Perlindungan Ketenagakerjaan Bagi Pegawai Masjid Agung Jawa Tengah**

guna melakukan penelitian dengan judul proposal skripsi dimaksud di instansi yang Bapak/Ibu pimpin dengan menyesuaikan jadwal yang ada. Sebagai bahan pertimbangan, berikut kami lampirkan proposal skripsi yang bersangkutan.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perkenan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum wr. wb.

Ungaran, 07 Desember 2021



Dr. Mohamad Fohari, S.H., M.H
NIDN. 0616096901



PELAKSANA PENGELOLA MASJID AGUNG JAWA TENGAH

Sekretariat : Jl. Gajah Raya Semarang Telp dan Fax. (024) 6725412

SURAT KETERANGAN

Nomor : 008/S-KET/PP-MAJT/IV/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. H. Muhyiddin, M.Ag
Jabatan : Sekretaris Pelaksana Pengelola
Masjid Agung Jawa Tengah

Menerangkan bahwa Saudara :

Nama : Agustono Karyadi
NIM : 18.11.0026
Program Studi : Ilmu Hukum
Judul Skripsi : Peran Badan Penyelenggara Jaminan Sosiasl Terhadap
Perlindungan Ketenagakerjaan Bagi Pegawai Masjid
Agung Jawa Tengah

Telah melaksanakan penelitian di Masjid Agung Jawa Tengah guna untuk pembuatan Skripsi, di bawah bimbingan Beny Arief Hidayat, S.Pi, M.Agri Kepala Bagian Humas dan Pemasaran Masjid Agung Jawa Tengah.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya kami sampaikan terima kasih

Semarang, 04 April 2022

Sekretaris



[Handwritten Signature]
Drs. KH. Muhyiddin, M.Ag