

PERANAN SERIKAT PEKERJA TERHADAP PELAKSANAAN REGULASI BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KESEHATAN DI PABRIK GULA KEBON AGUNG

Yuflih Afifa^{1,*}, Arif Luqman Hakim^{b,2}

^{a,b} Department of Islamic Economics, Faculty of Islamic Studies, University of Muhammadiyah Malang, Indonesia

¹ yuflihafif11@gmail.com*; ² arifluqman_ekos@umm.ac.id;

* corresponding author

INFO ARTIKEL:

ARTIKEL PENELITIAN

Sejarah Artikel:

Received: 12 July 2021

Revised: 01 August 2021

Published: 08 September 2021

Keywords:

Labor Union, Implementation of
Regulation, Social Health
Insurance Administration Body

Kata Kunci:

Serikat Pekerja, Pelaksanaan
Regulasi, BPJS Kesehatan

ABSTRACT

This study aims to see the Role of Workers Unions on the Implementation of Social Health Insurance Administration Body Regulations at Kebon Agung Sugar Factory. This research uses a case study approach, namely various studies and examining data and studying phenomena found in the field. The results of the analysis in this study report that the role of the worker reports optimally. Trade unions have played a role in the making of collective labor agreements, the contents of which have been able to create a harmonious and just relationship so that it is felt to benefit all parties

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan ingin mengetahui Peranan Serikat Pekerja Terhadap Pelaksanaan Regulasi BPJS Kesehatan di Pabrik Gula Kebon Agung. Penelitian ini menggunakan pendekatan studi kasus, yaitu dengan meneliti dan mengkaji data serta mempelajari berbagai fenomena yang ditemukan dilapangan.. Hasil analisis dalam penelitian ini. Peranan serikat pekerja melaksanakan perannya dengan optimal. Serikat pekerja telah berperan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama yang isinya telah mampu menciptakan hubungan yang harmonis dan berkeadilan sehingga dirasa menguntungkan semua pihak.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

How to cite: Afif, Yuflih, & Hakim, Arif Luqman. (2021). Peranan Serikat Pekerja Terhadap Pelaksanaan Regulasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Di Pabrik Gula Kebon Agung. Journal of Islamic Economic Development and Innovation, 1(1), 48-57

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi dengan menggabungkan kelompok manusia, alam dan modal. Dalam Perusahaan pekerja dan buruh sebagai warga negara mempunyai persamaan kedudukan hukum yang sama, hak untuk mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak, mengeluarkan pendapat, berkumpul dalam suatu organisasi serta mendirikan dan menjadi anggota serikat pekerja atau serikat buruh. Dalam pelaksanaan visi dan misi itu, perlu ditetapkan secara baik, konsisten, terencana dan terukur, (Rahmawati, 2019).

Menurut Simamora (1999), Setiap Perusahaan dapat dipengaruhi melalui sumber daya manusia yang bekerja pada perusahaan terkait untuk melancarkan segala bentuk produksi dan operasionalnya. Maka dari itu perusahaan perlu merekrut pekerja, memelihara dan mempertahankan para pekerja demi kelancaran memperoleh keuntungan, Hal tersebut menumbuhkan adanya suatu hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja. Pemeliharaan hubungan kerja dilakukan oleh serikat pekerja sebagai perwakilan pekerja dan manajemen yang mewakili perusahaan.

Sebagai wakil pekerja dan buruh dalam bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya lembaga kerjasama, dimaksud adalah lembaga kerjasama *Bipartit* dan *Tripartit*. Lembaga kerja sama *bipartit* adalah forum komunikasi dan konsultasi mengenai hal yang berkaitan dengan hubungan industrial di satu perusahaan yang anggotanya terdiri dari pengusaha dan serikat pekerja yang sudah tercatat instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan atau unsur pekerja dan buruh. Pekerjaannya maksudnya di sini adalah pekerjaan yang dijalankan oleh pekerja untuk pengusaha dalam hubungan kerja dengan menerima upah (Husni, 2003).

Hilkam (1997) menjelaskan bahwa dalam upaya meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja, hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan dan jaminan kematian perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap. Peranan pekerja dan seluruh serikat pekerja yang ada sangat penting agar masing masing pihak yaitu manajemen, seluruh serikat pekerja dapat berkonsentrasi secara penuh menjalankan tugas dan fungsinya dalam upaya mendukung pertumbuhan ekonomi.

Peran serikat pekerja sangat diperlukan untuk membantu pekerja dalam memperjuangkan hak-hak mereka, terutama dalam hal pengupahan dan kesehatan. Hal ini disebabkan karena lemahnya peran pekerja dan kurangnya koordinasi antara buruh dengan manajemen perusahaan. Oleh karena itu serikat pekerja dibutuhkan untuk menyelesaikan perselisihan tersebut. Salah satu fungsi serikat pekerja dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja adalah sebagai pihak dalam pembuatan

perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan. Diharapkan dengan adanya perjanjian kerja bersama hak tenaga kerja terjamin.

Menurut Mangkunegara (2000), regulasi adalah suatu peraturan yang dibuat untuk membantu mengendalikan suatu kelompok, lembaga dan organisasi. Salah satu Regulasi perusahaan mengatur tentang Jaminan kesehatan kerja dilaksanakan sebagai upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmani maupun rohani tenaga kerja. Dengan peningkatan kualitas pelayanan Kesehatan dan Keselamatan Kerja karyawan pada suatu perusahaan, maka secara signifikan akan memberi pengaruh terhadap peningkatan kualitas produksi dan operasional perusahaan.

Keselamatan kerja merupakan sarana utama untuk pencegahan kecelakaan, cacat, dan kematian sebagai akibat kecelakaan kerja. Keselamatan kerja yang baik adalah pintu gerbang bagi keamanan tenaga kerja, selain menjadi sebab hambatan langsung juga merupakan kerugian secara tidak langsung, yakni kerusakan mesin dan peralatan, terhentinya proses produksi untuk beberapa saat, kerusakan pada lingkungan kerja. Biaya sebagai akibat kecelakaan kerja, baik langsung atau tidak langsung, bahkan kadang terlampau besar sehingga bila diperhitungkan secara nasional hal itu merupakan kehilangan yang berjumlah besar (Wilson, 2012).

Kesehatan kerja dilaksanakan sebagai upaya pencegahan penyakit akibat kerja meliputi pemeriksaan kesehatan, pengobatan dan pemberian makan dan minum bergizi bagi tenaga kerja. Tujuan keselamatan kerja pada dasarnya adalah untuk melindungi tenaga kerja atas hak keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan. Selain itu untuk menjamin keselamatan setiap orang lain yang berada di tempat kerja dan sebagai sumber produksi dipelihara dan dipergunakan secara aman dan efisien. Mengingat pentingnya kesehatan pekerja tersebut maka setiap perusahaan wajib mengikut sertakan setiap pekerja pada program jaminan kesehatan (Ati, 2018).

Salah satu program yang menjadi terobosan yang dilakukan oleh pemerintah pada pusat pelayanan kesehatan adalah kartu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Dengan adanya kartu BPJS ini, pemerintah mengharapkan agar seluruh masyarakat di Indonesia dapat menerima pelayanan kesehatan, Pekerja termasuk jenis perlindungan sosial, karena ketentuan mengenai kesehatan kerja ini berkaitan dengan sosial kemasyarakatan, yaitu aturan yang bermaksud mengadakan pembatasan terhadap kekuasaan pengusaha untuk perlakuan pekerja dan buruh semuanya tanpa memperhatikan norma norma yang berlaku.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), maka PT. Jaminan sosial tenaga kerja berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan dan efektif berlaku pada pada tanggal 1 Juli 2015. BPJS Ketenagakerjaan merupakan program negara yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. BPJS Ketenagakerjaan merupakan lembaga negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial. Sebelum diberlakukan Badan

penyelenggara jaminan sosial bagi perusahaan, seluruh pekerja oleh perusahaan telah diikutsertakan dalam program jaminan sosial yang pengelolanya ditangani PT Jamsostek terdiri dari program jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan pemeliharaan tenaga kerja. Timbul permasalahan antara serikat pekerja dan manajemen perusahaan tentang diberlakukannya BPJS kesehatan karena jika pekerja dan keluarga mengalami sakit diberikan pelayanan kesehatan dengan fasilitas melebihi fasilitas yang telah diberikan oleh BPJS Kesehatan.

Ketika jaminan kesehatan tenaga kerja masih dikelola PT JAMSOSTEK perusahaan boleh tidak mengikut sertakan pekerjanya dalam program Jaminan Pemelihara Kesehatan Tenaga Kerja (JKTK) dengan syarat perusahaan dimaksud sudah menyelenggarakan pelayanan dan jaminan kesehatan bagi para pekerja dengan fasilitas yang lebih baik dari fasilitas JAMSOSTEK upaya itu dilakukan perusahaan dengan tujuan utama menciptakan tenaga kerja yang memenuhi syarat kesehatan kerja yang setinggi tingginya perlu adanya keseimbangan yang akan mencapai efisiensi kerja dan produktivitas kerja yang optimal.

Setelah dikelola oleh Badan Pelaksana Jaminan Kesehatan (BPJS) Kesehatan, perusahaan wajib mengikut sertakan seluruh pekerja dalam program kesehatan ini sehingga kalau dulu pekerja bebas menentukan pilihannya untuk berobat ke rumah sakit pemerintah tanpa adanya pembebanan biaya Kesehatan, saat ini per orangnya masing-masing dibebankan biaya sebesar 1% dari gaji pekerja. Jika pekerja dan keluarganya sakit tidak bisa langsung ke rumah sakit terdekat, akan tetapi harus mengikuti tahap yang telah ditetapkan oleh BPJS Kesehatan mengikuti aturan Fasilitas kesehatan (Faskes).

Fasilitas Kesehatan (Faskes) yang belum sebanding, jumlah Faskes rekanan yang belum maksimal, pemberlakuan faskes berjenjang, kesulitan mendapatkan kamar rawat inap karena kamar untuk peserta BPJS Kesehatan sering penuh, obat - obatan yang tidak dijamin oleh BPJS Kesehatan sehingga peserta harus menanggung sendiri dan meskipun seharusnya gratis selama sesuai kelas faskes peserta kadang masih harus membayar kelebihan alat kesehatan (*Plafond*), yang jika tidak dibayar, rumah sakit tidak melayani

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian yang bersifat kualitatif. Penelitian yang digunakan yaitu penelitian kualitatif deskriptif. Penelitian kualitatif deskriptif adalah berupa penelitian dengan metode atau pendekatan studi kasus (*case study*). Penelitian ini memusatkan diri secara intensif pada satu obyek tertentu yang mempelajarinya sebagai suatu kasus, data yang diambil peneliti melalui wawancara, data tersebut meliputi. Fungsiaris (Ketua/Sekretaris) serikat pekerja. Manajemen perusahaan bagian Tata Usaha dan Keuangan Unit (TUK) pabrik gula Kebon Agung Malang Adapun teknik analisis data

yang digunakan dalam analisis data selama di lapangan menggunakan 3 teknik analisis data, diantaranya adalah penjadohan pola adalah membandingkan pola yang didasarkan atas empiri dengan pola yang diprediksikan. Jika kedua pola terdapat persamaan, maka hasilnya dapat menguatkan validitas internal studi kasus yang bersangkutan. Maka peneliti membandingkan pola yang diprediksikan dengan pola empiri atau hasil dari data observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian penjelasan secara teori mengenai peranan serikat pekerja dan pelaksanaan regulasi BPJS Kesehatan dibandingkan dengan pola yang berlandaskan empiri, pembuatan penjelasan (eksplanasi), dan analisis deret waktu yang dimungkinkan hanya ada satu variable tunggal dependen atau independen. Dalam hal ini, bila dalam jumlah besar butir data relevan dan tersedia, uji-uji statistik bahkan bisa digunakan untuk menganalisis data yang bersangkutan. Peneliti melakukan analisis data pada pelaksanaan regulasi BPJS Kesehatan, serta kebijakan manajemen dalam persoalan kesehatan di Pabrik Gula Kebon Agung. Peneliti melakukan ekplanasi data pada analisis deret waktu yang kemudian dibandingkan dengan data *collection*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Perubahan BPJS Kesehatan sebagai bagian dari skema Jaminan kesehatan nasional memberikan perubahan mendasar bagi rancangan perlindungan sosial tenaga kerja. Pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja yang sebelumnya dikelola PT Jamsostek dalam rancangan empat program, yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja (JKTK), Jaminan Kematian (JK) dan Jaminan Hari Tua (JHT), kini dilaksanakan terpisah. Jaminann Pelayanan Kesehatan secara penuh diserahkan kepada BPJS Kesehatan.

Pelaksanaan program Jaminan Pelayanan Kesehatan yang menjadi bagian dari program Jamsostek sebelumnya dilaksanakan dengan sukarela. Regulasi sebelumnya memberikan pilihan bagi perusahaan yang telah menyelenggarakan program pemeliharaan kesehatan dengan manfaat yang lebih baik untuk tidak wajib ikut serta dalam program JPK (Peraturan Pemerintah Nomor. 14 Tahun 1993, pasal 2 ayat 4). Hal ini berbeda dengan konsep BPJS Kesehatan yang mana mewajibkan semua perusahaan dan perorangan untuk ikut serta dalam program Jaminan Kesehatan tunggal meskipun mereka sudah memiliki jaminan kesehatan dalam bentuk lainnya yang lebih baik kualitasnya (Undang-Undang Nomor. 24 Tahun 2011, pasal 15 dan pasal 16).

Pendekatan skema wajib bagi semua penduduk tentunya membawa akibat untuk mendorong peralihan pengelolaan program. Selama ini program yang langsung dikendalikan oleh pemerintah pusat dan juga BUMN asuransi JAMSOSTEK seluruh penduduk yang secara otomatis dapat dipindahkan dalam skema BPJS Kesehatan. Hal ini dikarenakan kendalanya berada di tangan pemerintah dan tanpa ada opsi untuk menolak proses berpindahnya kepesertaan. Sisanya, baik penyelenggara asuransi mandiri oleh perusahaan, peserta asuransi swasta membutuhkan pendekatan khusus agar bersedia untuk bergabung dengan BPJS Kesehatan. Begitu juga dengan mereka yang belum terdaftar dalam asuransi, maka menjadi tanggung jawab BPJS Kesehatan untuk mendorong kepesertaan pekerja

BPJS di artikan sebagai bentuk keterlibatan negara untuk memberikan perlindungan sosial bagi kelompok rentan ketika mereka sakit. BPJS diharapkan memberikan kepastian pembiayaan sehingga mereka tidak lagi kesulitan mengakses layanan kesehatan yang Pada prakteknya, perubahan pengelolaan melalui BPJS Kesehatan tidak serta merta menjawab semua permasalahan terkait. Pada dasarnya pengelolaan BPJS yang kepesertaannya bersifat wajib dan umum melahirkan kepesertaan yang bermacam macam sehingga menjadikan tahap pengelolaannya tidak mudah apalagi kepesertaannya berbasis iuran pasti (administrasi kepesertaan) bukan manfaat pasti yang otomatis melekat berbasis hak pelayanan kesehatan.

Pembayaran preminya secara mandiri dimana mereka belum memiliki kesadaran penuh bahwa sifat iuran dalam asuransi sosial merupakan dana gotong royong yang harus dibayarkan dalam kondisi sehat ataupun sakit. Di sisi lain, kewajiban membayarkan premi berdasarkan seluruh anggota keluarga juga dirasa memberatkan kalangan keluarga kelas menengah ke bawah yang belum tercakup. Mereka yang bersedia membayar premi BPJS Kesehatan dengan model asuransi sosial tidak boleh menolak calon peserta sekalipun diketahui dia sudah memiliki penyakit bawaan sebelum mendaftar, berbeda dengan asuransi kesehatan swasta yang berhak mewajibkan pekerja melakukan *check up* kesehatan dahulu sebelum menerima kepesertaannya guna meminimalisir risiko bawaan.

Adanya penolakan dari para karyawan yang di wakili oleh pengurus unit kerja (SPSI) sebagai wadah karyawan memperjuangkan hak-haknya di perusahaan, dimana karyawan sangat keberatan bilamana jaminan kesehatan yang ada saat ini di Pabrik Gula Kebon Agung yang sudah baik menurut karyawan dialihkan ke jaminan kesehatan yang dikelola BPJS Kesehatan hal tersebut dikarenakan selama ini jaminan kesehatan bagi karyawan bila ada yang sakit di rawat inap, pindah kelas dan bisa di pinjamkan dengan potongan gaji sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan, sedangkan bila dikelola BPJS Kesehatan biayanya 4% ditanggung perusahaan dan 1% ditanggung karyawan. Pindah kelas perawatan karyawan langsung dikenakan biaya, pembelian kacamata di batasi oleh BPJS kesehatan maksimal Rp. 300.0000, dan antrian pemeriksaan yang melelahkan di haruskan jika akan berobat melalui urutan fasilitas kesehatan.

Dari pandangan serikat pekerja pasca menggunakan skema BPJS Kesehatan, serikat pekerja melalui kenaikan iuran, faslitas maupun pelayanan BPJS kesehatan seringkali harus berhadapan sendiri dengan pihak rumah sakit karena tidak ada peran aktif dari BPJS Kesehatan (sebagai pemberi pembiayaan) untuk terlibat aktif melakukan evaluasi terbuka atas penyedia layanan kesehatan. Aturan birokrasi yang panjang dan rumit serta sering berubah menyebabkan serikat pekerja mengalami kesulitan dalam memahami aturan yang berlaku

Perundingan *Bipartit* yang mengutamakan musyawarah untuk mufakat harus beraskan kekeluargaan dan gotong-royong Dalam Perundingan Bipartit dapat dilakukan beberapa hal seperti mengidentifikasi masalah, mencegah timbulnya perselisihan, meningkatkan kekeluargaan, sistem kesehatan, peraturan perusahaan, perjanjian kerja, perjanjian kerja bersama, serta peningkatan keterampilan. Mengidentifikasi masalah dalam hal ini dengan jalan yang timbul dan selanjutnya mendorong kearah tercapainya penyelesaian yang dapat diterima oleh baik pihak

pengusaha maupun pihak serikat pekerja.

Negosiasi untuk merundingkan perjanjian kerja bersama maupun masalah perselisihan dilakukan secara musyawarah untuk mencapai mufakat oleh manajemen dengan pihak serikat pekerja. Manajemen melakukan negosiasi dalam merundingkan perjanjian kerja bersama dengan musyawarah agar isinya dapat memberikan keuntungan dan kepuasan masing-masing pihak. Proses negosiasi dalam membahas masalah regulasi BPJS Kesehatan berlangsung dengan suasana yang tidak kaku mementingkan kepentingan masing-masing. Kekuatan negosiasi yang dimiliki berjalan dengan seimbang tanpa ada dominasi pihak lain dikarenakan kedua belah pihak memiliki posisi tawar-menawar yang sama-sama kuat sehingga memuaskan dan menguntungkan semua pihak.

Perundingan Pertama. Dalam perundingan PKB periode tahun 2016-2018 di Jogja gagasan pengalihan jaminan pemelihara kesehatan bagi para karyawan ke BPJS Kesehatan ditolak oleh SPSI. Perundingan Kedua penjelasan terkait norma BPJS Kesehatan dan dampaknya bilamana perusahaan tidak mengikut sertakan karyawanya dalam program tersebut disampaikan oleh manajemen perusahaan kepada SPSI, dalam pertemuan dimaksud masih ingin membicarakan dengan para anggota SPSI. Perundingan Ketiga menindak lanjuti dari pertemuan sebelumnya manajemen melanjutkan dengan pertemuan dimana dalam pertemuan ditanyakan kepada SPSI apakah jajaran beserta para anggotanya bisa menerima pelaksanaan program BPJS Kesehatan untuk ditetapkan.

SPSI menanggapi dengan bisa memahami hal-hal yang menjadi permasalahan bagi perusahaan dengan terbitnya aturan BPJS Kesehatan hanya saja dalam pembayaran preminya BPJS Kesehatan yang menjadi beban karyawan sebesar 1% dari gaji para anggota (Karyawan) di pengurus SPSI masih keberatan. Perundingan keempat. Bersamaan dengan perundingan kenaikan upah karyawan tahun 2015 dalam pertemuan tersebut mempertanyakan kembali ditanyakan komitmen SPSI terkait dengan pelaksanaan BPJS Kesehatan bagi karyawan. SPSI bisa menerima pemikiran manajemen terhadap terbitnya aturan BPJS Kesehatan dengan kewajiban membayar premi sebesar 1% dari gaji dengan catatan agar pelaksanaan pembayaran premi yang menjadi beban karyawan sementara di bayar oleh perusahaan dan penandatanganan PKB periode tahun 2016-2018. Perundingan kelima. BPJS Kesehatan telah disepakati oleh Manajemen dan SPSI dilaksanakan dengan pembebanan premi 4% ditanggung perusahaan 1% ditanggung oleh para karyawan. Merujuk pada arsip hasil perundingan erjanjian kerja ersama antara manajemen dan serikat pekerja pada tahun 2014, bahwa Manajemen Pabrik Gula Kebon Agung dalam hal ini telah berusaha memelihara serikat pekerja dengan secara sadar meningkatkan derajat, harkat, dan martabat serta kesejahteraan pekerja.

Perundingan *Bipartit* dapat menjadi wadah komunikasi. Konsultasi, dan musyawarah antara serikat pekerja dengan manajemen untuk mencapai mufakat guna menciptakan ketenangan kerja dan kelangsungan berusaha. Musyawarah memiliki makna yang mendalam berperan penting dalam menyelesaikan masalah, khususnya permasalahan yang menyangkut orang banyak. Bagian yang tak terpisahkan dalam Islam. Musyawarah sendiri memiliki fungsi sebagai salah satu cara untuk menyelesaikan masalah menghargai pendapat orang lain, tidak mementingkan diri

sendiri. Keputusan yang diambil atas dasar kesepakatan bersama, bukan kesepakatan individu atau golongan. Perintah untuk melaksanakan musyawarah ini terdapat pada Surat Asy-Syura ayat 38.

Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan mendirikan shalat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka. (Asy-Syura: 38)

Tafsir Ibnu Katsir:

Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya. (Asy-Syura: 38) Yakni mereka mengikuti rasul-rasul Allah dan taat kepada perintah-perintah-Nya serta menjauhi larangan-larangan-Nya. *Sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka. (Asy-Syura: 38)*

Sedangkan urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka. (Asy-Syura: 38) Artinya, mereka tidak pernah memutuskan sesuatu urusan melainkan terlebih dahulu mereka musyawarahkannya di antara sesamanya agar masing-masing dari mereka mengemukakan pendapatnya. Seperti dalam menghadapi urusan perang dan lain sebagainya yang penting, sebagaimana yang disebutkan dalam ayat lain melalui firman-Nya:

dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. (Ali Imran: 159) hingga akhir ayat. Karena itulah Rasulullah Saw. Selalu bermusyawarah dengan para sahabat saat menghadapi peperangan dan urusan penting lainnya, sehingga dengan demikian hati mereka merasa senang dan lega.

Serikat pekerja dan manajemen berperan dengan saling merundingkan, meminta pendapat dari perwakilan serikat pekerja untuk kemudian manajemen mempertimbangkan dan diambil keputusan yang terbaik demi kepuasan dalam membina hubungan kerja. Aktivitas pembuatan PKB dan penyelesaian perselisihan secara musyawarah merupakan bukti bahwa dilaksanakan dengan baik untuk menegakkan keadilan, pembuatan perjanjian kerja bersama merupakan usul dan aspirasi pekerja melalui edaran berupa tabel-tabel perubahan isi yang disebarakan pengurus serikat pekerja, hanya saran yang bersifat rasional, sesuai kemampuan perusahaan dan bersifat wajar yang diterima oleh pengurus untuk mendorong terciptanya integrasi yang serasi dalam perusahaan

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, Peranan serikat pekerja terhadap regulasi BPJS kesehatan di Pabrik Gula Kebon Agung Malang melaksanakan perannya dengan optimal. Serikat pekerja telah berperan dalam pembuatan perjanjian kerja bersama yang isinya telah mampu menciptakan hubungan yang harmonis dan berkeadilan sehingga dirasa menguntungkan semua pihak. Peran serikat pekerja dalam lembaga bipartit dalam menyelesaikan perselisihan Regulasi BPJS Kesehatan dilakukan secara musyawarah disetujui kedua belah pihak antara Manajemen dan pengurus serikat pekerja sesuai dengan anjuran Islam. Perintah untuk melaksanakan musyawarah ini terdapat pada Surat Asy-Syura ayat 38.

DAFTAR PUSTAKA

- Ade. (2019). "*Perlindungan Hukum Terhadap Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Bagi Pekerja Setelah Peralihan Status Kelembagaan Jamsostek Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)*.".
- Khakim, Abdul. (2003). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Ati, M. Faqih Rananda Syamsir Syamsu. (2018). "*Pelaksanaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dalam Pemberian Jaminan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (Studi pada PT Bukit Asam Bandar Lampung)*.".
- Wilson, Bangun. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Adri, Desasfuryanto. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan (Hukum Perubahan)*. Jakarta:PTIK.
- Febriansyah. (2015). *PertanggungJawaban Bpjs Ketenagakerjaan terhadap Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bagi Peserta Eks Jamsostek*.
- Ghony M Djunaidi, Almanshur Fauzan. *Metode Penelitian Kualitatif*. Ar-Ruzz Media.
<http://www.jamsosindonesia.com/sjsn/transformasi.html>
- Harjono (2008) , *Konsitusi Sebagai Rumah Bangsa,Penerbit Sekertariat Jendral dan Kepaniteraan Mahkamah Konstitusi*.
- Hilkam. (1997). *Kinerja dan Produktivitas Tenaga Kerja di Sektor Industri*. Jakarta: Puslitbang Ekonomi dan Pembangunan Lembaga Ilmu Pengetahuan Indonesia (PEP-LIPI)
- Rahmawati, Kusuma dan Asyhadi. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Prenamedia Group
- Husni, Lalu. (2004). *Penyelesaian Hubungan Industrial Melalui Pengadilan dan Di Luar Pengadilan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Meliana. (2016). *Analisis Kebijakan Transformasi PT. JAMSOSTEK (PERSERO) Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Banten*. Diss. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Wayne, Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 2 Edisi 10, Jakarta: Earlangga.
- Ningsih, Nia Oktavia. (2016). "*Peran Serikat Pekerja Dan Manajemen Dalam Membina Hubungan Industrial (Studi Pada Pg. Kebon Agung Malang)*." *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Moleong, Lexy. J. (2014). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Moleong, Lexy. J. Moleong. (2016). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Rosdakarya.
- Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan Pasal 1 ayat 1. Pasal 20 Ayat 1 peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan. Pasal 22 Ayat 1 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan. Pasal 1 Ayat 14 Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan.
- R.G. Kartasapoetra. (1994). *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*. Jakarta: Sinar Grafika.

- Mayer, Robert R dan Greenwood, Ernest. (1984). *Rencana Penelitian Kebijakan Sosial*. Jakarta: CV. Rajawali.
- Suzanalisa. (2017). "Implikasi Perubahan PT. Jamsostek (Persero) Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs) terhadap Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia." *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*.
- Setiawan, Gilang. (2011). *Pelaksanaan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan Tenaga Kerja Melalui Bpjs Berdasarkan Undang–Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS Dhubungkan Dengan Hak Kesehatan Yang Optimal Bagi Tenaga Kerja*.
- Syamsir. (2018). "Pelaksanaan penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dalam Pemberian Jaminan Kesehatan Dan Keselamatan (Studi pada PT Bukit Asam Bandar Lampung).
- Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 (Sistem Jaminan Sosial)
- Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 (JAMSOSTEK)
- Winarno, Jatmiko. (2014). "Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) Bagi Pekerja Menurut Undang Undang Nomor 3 Tahun 1992." *Jurnal Independent*.
- Asyhadie, Zaeni. *Hukum Kerja (Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja)*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.