


Studi Literatur: Implementasi BPJS Ketenagakerjaan terhadap Kesehatan Keselamatan Kerja di PT Freeport

Melani Napitupulu^{1*}, Christiani Simanungkalit², Lydia Carolina Siringoringo³, Nadila⁴, Anisa Rizki Ramadani⁵, Nailah Cahya Putri Enda⁶

^{1,2,3,4,5,6}Bisnis Digital, Universitas Negeri Medan, Jl. William Iskandar Ps. V, Kenangan Baru, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara, 20221, Indonesia

E-mail: melaninapitupulu179@gmail.com

*Corresponding Author

 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3001>

ARTICLE INFO

Article history

Received: 10 September 2025

Revised: 26 September 2025

Accepted: 6 October 2025

Kata Kunci:

BPJS Ketenagakerjaan, Kesehatan dan Keselamatan Kerja, PT Freeport Indonesia

Keywords:

Ketenagakerjaan, Occupational Health and Safety, PT Freeport Indonesia.



ABSTRACT

Penelitian ini mengkaji implementasi program BPJS Ketenagakerjaan dalam kerangka Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di PT Freeport Indonesia, salah satu perusahaan pertambangan terbesar di Indonesia. Fokus penelitian adalah menganalisis pengaruh program BPJS Ketenagakerjaan terhadap jaminan keselamatan dan kesehatan pekerja di lingkungan pertambangan yang memiliki tingkat risiko kecelakaan tinggi. Metode yang digunakan berupa kajian pustaka dengan mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber akademis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya menurunkan angka kecelakaan kerja, tetapi juga meningkatkan pemahaman pekerja mengenai pentingnya K3. Dengan demikian, sinergi antara program K3 dan BPJS Ketenagakerjaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih aman dan berkelanjutan.

This study examines the implementation of the BPJS Ketenagakerjaan program within the Occupational Health and Safety (K3) framework at PT Freeport Indonesia, one of the largest mining companies in Indonesia. The focus of the study is to analyze the influence of the BPJS Ketenagakerjaan program on worker safety and health insurance in a mining environment with a high risk of accidents. The method used is a literature review by collecting and analyzing data from various academic sources. The results of the study indicate that the implementation of BPJS Ketenagakerjaan not only reduces the number of work accidents but also increases workers' understanding of the importance of K3. Thus, the synergy between the K3 program and BPJS Ketenagakerjaan can create a safer and more sustainable work environment.



This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

How to Cite: Melani Napitupulu, et al (2025). Studi Literatur: Implementasi BPJS Ketenagakerjaan terhadap Kesehatan Keselamatan Kerja di PT Freeport, 4 (2) 7308-7316 <https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i2.3001>

PENDAHULUAN

Tidak ada pekerjaan yang tidak memiliki potensi bahaya. Apapun jenis pekerjaan yang ada selalu mengandung potensi risiko bahaya, salah satunya dalam bentuk kejadian kecelakaan kerja. Maka untuk mengatasi peristiwa tersebut perlunya penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3). Berdasarkan Undang-Undang No 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, penerapan K3 memiliki tiga tujuan utama yang sangat penting. Keselamatan kerja berkaitan dengan upaya pencegahan terjadinya kecelakaan kerja dan kerugian material. Sedangkan kesehatan kerja berkaitan dengan upaya pencegahan terjadinya penyakit akibat kerja, termasuk penyakit yang berkaitan dengan stres. Sementara itu, kelestarian lingkungan kerja berkaitan dengan upaya menjaga keberlangsungan lingkungan kerja yang aman dan sehat untuk para karyawan. Tanpa K3, risiko terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat

kerja akan semakin tinggi. K3 dapat mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja. Selain itu, K3 juga dapat menjaga produktivitas karyawan. Karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang aman dan sehat akan cenderung lebih produktif. Mereka tidak perlu khawatir akan terjadinya kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Hal ini akan meningkatkan motivasi dan kinerja mereka dalam bekerja. Dalam pelaksanaan dalam K3 harus didukung oleh segala pihak seperti perusahaan, pemerintah, dan karyawan. Dimana pemerintah berperan dalam mengatur dan mengawasi pelaksanaan K3 dan peran perusahaan ialah memfasilitasi keperluan karyawan dalam pekerjaan dan memberikan pelatihan keselamatan kerja. K3 juga berhubungan erat dengan BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki tujuan memberikan jaminan dan perlindungan sosial untuk para pekerja yang ada di Indonesia. Data International Labour Organization (ILO) pada tahun 2018 memperlihatkan bahwa dalam rentang satu tahun terdapat kurang lebih 380.000 karyawan atau 13,7% dari 2,78 juta karyawan meninggal karena kecelakaan di tempat kerja atau menderita sakit karena pekerjaannya. Selain itu, ILO juga mengungkapkan lebih dari 374 juta karyawan mengalami cedera atau sakit karena kecelakaan kerja setiap tahunnya. Maka hadirnya BPJS Ketenagakerjaan ialah untuk menanggulangi peristiwa kecelakaan yang dialami pekerja.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki 5 jenis program, yaitu Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pensiun (JP). Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) melindungi karyawan yang sakit. Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) ialah program yang melindungi pekerja di masa pensiun, pekerja akan menerima bantuan uang tunai, asal sumbernya dari 5,7% iuran JHT. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) ialah program perlindungan karyawan atas peristiwa kecelakaan kerja, sumber dari bantuan ini berasal dari iuran yang harus dibayar sesuai dengan golongan upah yang diterima. Jaminan Kematian (JKM) ialah program perlindungan terhadap karyawan yang meninggal dunia akibat dari kecelakaan semasa bekerja. Hadir BPJS Ketenagakerjaan juga memiliki peran dalam meningkatkan kesadaran karyawan atas pentingnya keselamatan kerja dan bahaya yang ada di miliki di tempat kerja.

Melalui jurnal ini kami ingin meneliti PT Freeport yang merupakan salah satu perusahaan tambang terbesar di Indonesia. Pada tahun 2023, berdasarkan informasi dari ptfi.co.id menjelaskan jumlah kontraktor atau badan usaha di PTFI yang terdaftar di BPJS Kesehatan sebanyak 125 badan usaha dari 343 badan usaha atau secara persentase sebesar 36,44%. masih terdapat 218 badan usaha atau sebesar 63,56 persen yang belum terdaftar BPJS Kesehatan.

Melihat kondisi banyaknya kontraktor yang belum terdaftar dalam BPJS sebanyak 63,56%. Dimulai tanggal 5 Juni 2023 PT Freeport menggandeng BPJS Ketenagakerjaan untuk membantu melindungi karyawan dalam pekerjaan melalui program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dan meningkatkan kualitas hidup pekerja. PT Freeport berharap kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan karyawan dapat memperoleh perlindungan kesehatan yang lebih baik dan karyawan lebih peduli akan keselamatan hidupnya.

BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat menegaskan bahwa salah satu tujuan Negara Indonesia adalah mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat. Peran pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat yaitu dengan menyelenggarakan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Menurut Pasal 34 UUD Amandemen keempat tahun 2002. Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial menegaskan bahwa BPJS Ketenagakerjaan ialah suatu program negara yang menyelenggarakan jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT) serta jaminan pensiun. BPJS Ketenagakerjaan adalah program jaminan sosial yang merupakan tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaranya menggunakan mekanisme asuransi. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan hanya diperuntukkan bagi tenaga kerja. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa sistem jaminan 26 sosial mempunyai asas kemanusiaan, manfaat dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, menyebutkan bahwa BPJS memiliki tujuan untuk merealisasikan terselenggaranya pemberian jaminan, terpenuhinya keperluan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Oleh karena itu, tujuan dari penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan pemberian jaminan sosial berdasarkan program utama BPJS Ketenagakerjaan yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT), dan jaminan pensiun (JP).

Berdasarkan Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa fungsi BPJS Ketenagakerjaan adalah menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Berdasarkan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa BPJS mempunyai tugas yaitu: a) melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta; b) memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja; c) menerima bantuan iuran dari pemerintah; d) mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta; e) mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial; f) membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial; dan g) memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada peserta dan masyarakat. Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip: a) kegotong royongan; b) nirlaba; c) keterbukaan; d) kehati-hatian; e) akuntabilitas; f) portabilitas; g) kepesertaan bersifat wajib; h) dana amanat; dan i) hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.

Kesehatan dan Keselamatan Kerja K3

Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) adalah suatu pendekatan sistematis yang bertujuan untuk melindungi keselamatan, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja dalam lingkungan kerja. K3 tidak hanya berfokus pada penghindaran cedera fisik, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap kesehatan mental dan psikososial pekerja (Lestari, 2019). Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 1 Tahun 1970, K3 mencakup tindakan pencegahan terhadap segala bentuk potensi bahaya yang ada di tempat

kerja, serta kewajiban bagi pemberi kerja untuk menciptakan lingkungan yang aman dan sehat bagi pekerjanya. ISO 45001:2018 adalah standar internasional yang menetapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja dengan tujuan untuk mengurangi kecelakaan dan penyakit akibat kerja. Standar ini menyediakan pedoman bagi organisasi untuk merancang, mengimplementasikan, dan memelihara sistem manajemen yang dapat mengelola risiko K3 secara lebih efektif dan terstruktur (Manullang, 2020). ISO 45001 menekankan pentingnya identifikasi bahaya, evaluasi risiko, serta pengelolaan yang berkelanjutan terhadap potensi bahaya di tempat kerja. Penerapan ISO 45001 memungkinkan organisasi untuk melibatkan semua tingkatan dalam perusahaan dalam menciptakan budaya keselamatan yang lebih baik.

Selain itu, standar ini mendukung prinsip pencegahan dengan fokus pada pengurangan risiko, alih-alih hanya mengatasi dampak setelah terjadinya kecelakaan (Wahyudi & Utami, 2022). Penerapan ISO 45001 memberikan kerangka kerja yang jelas dalam mewujudkan tempat kerja yang tidak hanya mematuhi regulasi, tetapi juga berkomitmen pada peningkatan kinerja keselamatan kerja.

Ada beberapa faktor dalam risiko K3, yakni:

1. Faktor Fisik

Faktor fisik di tempat kerja dapat berupa kebisingan, getaran, suhu ekstrem, radiasi, dan pencemaran udara. Setiap faktor ini dapat menimbulkan gangguan kesehatan, seperti gangguan pendengaran akibat kebisingan berlebih atau penyakit kulit akibat paparan suhu ekstrem (Siregar, 2018). Faktor risiko fisik ini sering kali dihadapi oleh pekerja di sektor industri manufaktur, konstruksi, dan transportasi.

- a. **Kebisingan:** Paparan kebisingan yang terus-menerus dapat menyebabkan kerusakan permanen pada pendengaran pekerja, terutama di sektor-sektor seperti industri dan konstruksi (Siregar, 2018).
- b. **Temperatur Ekstrem:** Pekerja yang terpapar suhu sangat panas atau dingin berisiko mengalami heatstroke atau hipotermia, yang dapat berakibat fatal jika tidak segera ditangani (Utama & Setiawan, 2020).

2. Faktor Kimia

Faktor kimia melibatkan bahan berbahaya seperti gas, cairan, atau debu yang dapat merusak kesehatan fisik pekerja. Paparan terhadap bahan kimia berbahaya, seperti asbes, formaldehida, atau senyawa organik volatil, dapat menyebabkan keracunan, gangguan pernapasan, atau bahkan kanker (Nasution, 2017). Sebagai contoh, industri konstruksi yang menggunakan asbes atau bahan kimia berbahaya memiliki potensi risiko kesehatan yang tinggi bagi pekerja.

3. Faktor Biologis

Faktor kimia melibatkan bahan berbahaya seperti gas, cairan, atau debu yang dapat merusak kesehatan fisik pekerja. Paparan terhadap bahan kimia berbahaya, seperti asbes, formaldehida, atau senyawa organik volatil, dapat menyebabkan keracunan, gangguan pernapasan, atau bahkan kanker (Nasution, 2017). Sebagai contoh, industri konstruksi yang menggunakan asbes atau bahan kimia berbahaya memiliki potensi risiko kesehatan yang tinggi bagi pekerja.

a. Faktor Ergonomis

Ergonomi berkaitan dengan desain tempat kerja dan interaksi manusia dengan alat atau mesin. Faktor ergonomis mencakup aspek seperti postur tubuh yang buruk dan angkat beban yang salah. Ketidaksiharian antara desain alat dan tubuh pekerja dapat menyebabkan cedera pada otot dan tulang belakang, seperti sindrom carpal tunnel atau cedera punggung (Gunawan, 2020).

- 1) Postur Tubuh yang Tidak Tepat: Pekerjaan dengan postur tubuh yang buruk, terutama yang melibatkan gerakan berulang, dapat menyebabkan cedera pada otot dan sendi (Frans, 2021).
- 2) Beban Berat: Pengangkatan beban berat yang dilakukan dengan cara yang tidak ergonomis dapat menambah tekanan pada tulang belakang dan menyebabkan masalah jangka panjang.

b. Faktor Psikososial

Faktor psikososial merujuk pada kondisi mental dan sosial yang dihadapi pekerja di tempat kerja. Stres kerja, beban kerja yang tinggi, dan ketidakjelasan peran sering kali menjadi faktor penyebab gangguan mental, seperti depresi atau kecemasan. Silalahi (2020) mengungkapkan bahwa stres yang tidak terkendali dapat berakibat pada penurunan kinerja dan kesehatan mental pekerja. Lingkungan kerja yang tidak mendukung atau penuh tekanan dapat memperburuk kondisi ini.

1. Faktor Mekanis Faktor mekanis adalah bahaya yang terkait dengan penggunaan alat dan mesin yang tidak aman. Mesin yang rusak atau tidak dilengkapi pelindung yang memadai dapat menyebabkan kecelakaan serius. Surya & Hariyanto (2020) mengungkapkan bahwa kecelakaan kerja yang melibatkan alat atau mesin sering terjadi di sektor industri berat, seperti manufaktur dan konstruksi. Kecelakaan dapat berupa kecelakaan terjepit, terpotong, atau terjatuh akibat kondisi alat yang tidak terjaga.

Penerapan sistem Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja operasional dan strategi perusahaan. Secara operasional, sistem K3 berperan dalam meningkatkan efisiensi proses kerja melalui pengendalian risiko dan pencegahan kecelakaan kerja. Munafir (2006) menyatakan bahwa tujuan utama dari penerapan K3 adalah untuk meningkatkan produktivitas kerja, menurunkan tingkat kecelakaan kerja, menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan aman, serta menjaga kelestarian lingkungan sekitar. Implementasi K3 secara efektif juga berkontribusi terhadap optimalisasi pemeliharaan aset perusahaan serta mengurangi biaya non-produktif yang disebabkan oleh kerusakan peralatan maupun fasilitas kerja. Lebih lanjut, PNK3 (2010) menegaskan bahwa pelaksanaan peraturan keselamatan kerja merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan dalam melindungi tenaga kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan motivasi dan efektivitas kinerja karyawan. Dari sudut pandang strategis, sistem K3 berfungsi sebagai instrumen penting dalam mendukung keberlanjutan bisnis perusahaan. Penerapan K3 yang konsisten memungkinkan perusahaan untuk mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan, sehingga meminimalkan potensi risiko hukum dan kerugian finansial. Selain itu, integrasi sistem K3 dalam operasional perusahaan turut memperkuat citra dan reputasi perusahaan di mata para pemangku kepentingan, termasuk investor, pelanggan, dan masyarakat. Melalui pelaksanaan evaluasi serta pemantauan secara berkelanjutan, perusahaan mampu mengidentifikasi potensi bahaya secara proaktif dan melakukan perbaikan secara sistemik pada seluruh lini operasional. Oleh karena itu, investasi dalam program K3 tidak hanya bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan

sehat, melainkan juga menjadi elemen strategis dalam meningkatkan daya saing serta menjamin keberlanjutan bisnis perusahaan dalam jangka panjang.

Menurut Purwanto dkk. (2020), ISO 45001 merupakan standar internasional yang menetapkan persyaratan untuk Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja (SMK3). Standar ini dirancang untuk membantu perusahaan secara aktif meningkatkan efektivitas SMK3, dengan fokus pada pencegahan cedera, penyakit, dan masalah kesehatan terkait pekerjaan. ISO 45001 dapat diterapkan dengan fleksibel di berbagai jenis dan ukuran perusahaan, serta menyediakan panduan mengenai cara mengimplementasikan Sistem Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Dengan demikian, ISO 45001:2018 bertujuan untuk mendukung perusahaan dalam meningkatkan efektivitas SMK3 melalui antisipasi dan pencegahan terhadap cedera serta masalah kesehatan yang mungkin muncul.

Menerapkan Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) berdasarkan standar ISO 45001 dalam industri pertambangan merupakan langkah yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para pekerja. Dengan mengadopsi standar internasional sehingga perusahaan pertambangan dapat memprioritaskan keselamatan dan kesehatan karyawan mereka. ISO 45001 memberikan pedoman yang jelas dan terstruktur untuk menerapkan praktik K3 yang efektif dan efisien di industri ini. Tujuan di balik sertifikasi ISO 45001 adalah memberikan panduan yang kokoh dalam mengelola upaya pencegahan terhadap kematian, cedera, dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan di lingkungan kerja. Ini bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dan sehat, serta mengurangi risiko kegagalan terkait keselamatan dan kesehatan, mendukung praktik Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3).

Implementasi ISO 45001 juga dapat meningkatkan reputasi perusahaan di mata karyawan dan pelanggan karena keuntungan yang didapat dari sertifikasi ini. Penerapan Manajemen Keselamatan Kerja berdasarkan standar ISO 45001 dalam proyek konstruksi merupakan fondasi yang sangat penting dalam pengambilan keputusan terkait Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta upaya pengendalian risiko lainnya. Salah satu langkah yang tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat bagi para pekerja di sector proyek konstruksi adalah dengan menerapkan Sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja berdasarkan standar ISO 45001. Dengan mengadopsi standar internasional ini, pelaksanaan tahapan proyek konstruksi dapat memprioritaskan keselamatan dan kesehatan karyawan mereka secara efektif. ISO 45001 memberikan panduan yang jelas dan terstruktur untuk menerapkan praktik K3 yang efisien dalam industri ini. Dasar utama dari sertifikasi ISO 45001 adalah memberikan kerangka kerja yang kokoh dalam mengelola upaya pencegahan terhadap kematian, cedera, dan penyakit yang terkait dengan pekerjaan. Hal ini bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang lebih aman dan sehat, sekaligus mengurangi risiko kegagalan terkait keselamatan dan kesehatan, yang mendukung praktik Keselamatan Kerja. Selain itu, implementasi ISO 45001 dapat memperbaiki reputasi perusahaan di mata karyawan dan pelanggan, sejalan dengan berbagai keuntungan yang diperoleh dari sertifikasi tersebut.

PT Freeport Indonesia

Freeport Indonesia (PTFI) merupakan perusahaan tambang mineral yang berafiliasi dengan Freeport-McMoRan (FCX) yang berlokasi di Phoenix, Arizona, Amerika Serikat, dan Mining Industry Indonesia (MIND ID). PTFI melakukan kegiatan penambangan dan pengolahan bijih untuk menghasilkan konsentrat yang mengandung tembaga, emas, dan perak. Hasil konsentrat ini dipasarkan ke berbagai negara, dengan fokus utama pada smelter tembaga dalam negeri, yaitu PT Smelting. Operasi perusahaan berlokasi di wilayah dataran tinggi terpencil Pegunungan Sudirman, Kabupaten Mimika, Provinsi Papua, Indonesia. (ptfi.co.id). PTFI memulai kegiatan operasionalnya pada 7 April 1967, setelah penandatanganan kontrak karya pertama dengan Pemerintah Indonesia. Sejak saat itu, perusahaan telah tumbuh menjadi salah satu produsen tembaga dan emas terkemuka di dunia. Sejak Januari 2019, Tony Wenas menjabat menjadi Presiden Direktur PTFI. Ia merupakan lulusan hukum bisnis Universitas Indonesia dan memiliki pengalaman dari berbagai perusahaan sumber daya alam Indonesia lainnya. PT Freeport Indonesia, sebagai perusahaan pertambangan berskala besar yang beroperasi dalam lingkungan berisiko tinggi, memiliki urgensi yang tinggi dalam penerapan sistem Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) serta pengelolaan program BPJS Ketenagakerjaan secara optimal. Dalam aspek keselamatan kerja, perusahaan dituntut untuk senantiasa meningkatkan standar operasional mengingat kompleksitas kegiatan pertambangan bawah tanah, proses pengolahan mineral, serta aktivitas logistik yang melibatkan penggunaan peralatan berat dan bahan kimia berbahaya.

Implementasi sistem manajemen K3 yang menyeluruh menjadi hal yang krusial guna meminimalkan risiko kecelakaan kerja, seperti insiden longsor tambang, kebocoran gas, maupun paparan terhadap bahan beracun. Di samping itu, aspek kesehatan kerja juga harus memperoleh perhatian yang serius, mengingat para pekerja rentan terhadap paparan debu mineral, kebisingan berlebih, dan getaran dari alat berat yang berpotensi menimbulkan Penyakit Akibat Kerja (PAK) dalam jangka panjang. Dari sisi perlindungan tenaga kerja, optimalisasi penyelenggaraan program BPJS Ketenagakerjaan merupakan instrumen strategis bagi PT Freeport Indonesia dalam rangka memenuhi kewajiban perlindungan sosial sekaligus mengurangi risiko finansial perusahaan. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja, sementara Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) berfungsi sebagai bentuk investasi sosial jangka panjang.

Dengan mengelola program BPJS secara optimal, perusahaan tidak hanya memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi juga berkontribusi dalam meningkatkan loyalitas serta produktivitas karyawan melalui terciptanya rasa aman secara finansial. Integrasi yang sinergis antara penerapan sistem K3 yang ketat dengan pemanfaatan manfaat BPJS yang komprehensif pada akhirnya akan menciptakan ekosistem kerja yang berkelanjutan, aman, dan bertanggung jawab.

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah literature review dengan mengumpulkan dan menganalisis data dari berbagai sumber akademik, meliputi 5 buku dan 25 jurnal terpercaya. Sumber-sumber tersebut diperoleh dari Google Scholar, Scopus, ResearchGate, Sinta, dan Portal Garuda untuk memastikan kredibilitas dan relevansi materi. Proses seleksi literatur dilakukan secara sistematis dengan mempertimbangkan kelayakan, kebaruan, dan kontribusi terhadap topik penelitian. Analisis dilakukan secara kualitatif untuk mengidentifikasi pola, temuan, dan gap penelitian yang relevan, sehingga menghasilkan sintesis mendalam sebagai dasar pemahaman komprehensif mengenai permasalahan yang diteliti.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi program BPJS Ketenagakerjaan di PT Freeport Indonesia (PTFI) merupakan bagian penting dari upaya perusahaan untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Berikut adalah rincian mengenai peraturan, prosedur pelaksanaan, dan sinergi antara PTFI dan BPJS Ketenagakerjaan. Peraturan Terkait BPJS Ketenagakerjaan Dasar Hukum: BPJS Ketenagakerjaan dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang mengatur penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh pekerja di Indonesia. Berikut ini beberapa prosedur implementasi BPJS pada PT Freeport Indonesia.

1. Pendaftaran Peserta Kewajiban Pendaftaran: PT Freeport Indonesia diwajibkan untuk mendaftarkan seluruh pekerja dan keluarganya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Hal ini dilakukan untuk memberikan perlindungan sosial yang komprehensif kepada karyawan. Jumlah Peserta: Sekitar 13.000 pekerja dan keluarga mereka terdaftar dalam program ini, yang mencakup berbagai jenis jaminan seperti Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
2. Kerjasama dengan BPJS Kesehatan Mekanisme Koordinasi Manfaat (COB): PTFI menerapkan mekanisme COB, di mana selain menjadi peserta BPJS, perusahaan juga menyediakan sistem self insurance atau asuransi mandiri. Ini memungkinkan pekerja mendapatkan manfaat lebih dari yang ditawarkan oleh BPJS, termasuk akses ke fasilitas kesehatan yang tidak terdaftar dalam jaringan BPJS
3. Prosedur Rujukan Berjenjang Rujukan Kesehatan: Pekerja harus mengikuti prosedur rujukan berjenjang untuk mendapatkan layanan kesehatan. Ini dimulai dari fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) seperti klinik atau puskesmas, dan jika diperlukan, dapat dirujuk ke rumah sakit tingkat lanjut
4. Pelatihan dan Sosialisasi Workshop dan Pelatihan: PTFI mengadakan workshop untuk meningkatkan pemahaman mengenai prosedur klaim BPJS Kesehatan, termasuk pelatihan bagi tenaga verifikator yang terlibat dalam proses klaim. Ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua pihak memahami

alur layanan dan administrasi yang diperlukan.

5. Penanganan Klaim Pengajuan Klaim: Peserta dapat mengajukan klaim untuk berbagai layanan kesehatan yang telah ditentukan, dengan syarat memenuhi dokumen yang diperlukan seperti kartu peserta dan surat keterangan medis
6. Monitoring dan Evaluasi Pemantauan Proses: PTFI melakukan pemantauan terhadap pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan untuk memastikan bahwa semua prosedur dijalankan dengan baik dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Implementasi Program Kepesertaan: Semua pekerja di PTFI, termasuk karyawan tetap dan pekerja kontrak, diwajibkan untuk terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan. PTFI melaporkan bahwa 100% karyawannya telah terdaftar dalam berbagai program jaminan seperti Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pensiun (JP). Jaminan Kesehatan: Selain jaminan ketenagakerjaan, PTFI juga mendaftarkan pekerja dan keluarganya dalam program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), memastikan akses Inovasi Digital Aplikasi Jamsostek Mobile (JMO): BPJS Ketenagakerjaan meluncurkan aplikasi JMO yang memudahkan pekerja untuk mengakses informasi terkait saldo, Jaminan Hari Tua (JHT), mengajukan klaim, dan mendapatkan berbagai manfaat lainnya secara cepat dan praktis. Ini merupakan langkah inovatif untuk meningkatkan aksesibilitas bagi layanan.

Dampak

PT Freeport Indonesia, salah satu perusahaan yang bergerak di sektor pertambangan, menyadari bahwa risiko dan potensi kecelakaan kerja di lingkungan pertambangan sangat tinggi. Menurut data internal, lebih dari 300 kasus kecelakaan kerja terjadi di area operasional PT Freeport Indonesia setiap tahun, atau sekitar 15 insiden per bulan. Perusahaan berupaya merespons kondisi tersebut melalui satu langkah signifikan, yaitu memberikan program jaminan perlindungan sosial (BPJS Ketenagakerjaan) kepada pekerja. Dalam implementasinya, program ini memberikan berbagai dampak terhadap Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) karyawan di PT Freeport Indonesia, baik dampak positif maupun dampak negatif.

Dampak positifnya sendiri dapat berupa:

1. Penurunan Angka Kecelakaan Kerja BPJS memberikan jaminan kesehatan yang komprehensif bagi karyawan. Kepastian dalam memperoleh pelayanan kesehatan membuat karyawan dapat menjalani pengobatan tanpa beban biaya, dan mendorong mereka untuk segera bertindak saat membutuhkan perawatan medis. kondisi ini berkontribusi pada penurunan angka kecelakaan kerja yang signifikan di PT Freeport Indonesia.
2. Terciptanya Budaya K3 di Perusahaan Program BPJS dapat meningkatkan kesadaran karyawan tentang pentingnya kesehatan dan keselamatan kerja. Setelah mengetahui bahwa mereka memiliki asuransi kesehatan, karyawan cenderung lebih memperhatikan keselamatan diri dan rekan kerja mereka di tempat kerja. Situasi ini mendorong terciptanya budaya kesehatan dan keselamatan perusahaan, dengan perhatian terhadap keselamatan dan kesehatan kerja menjadi bagian dari rutinitas dan tanggung jawab bersama.
3. Terciptanya Motivasi dan Rasa Aman Bagi Pekerja Terciptanya motivasi dan rasa aman bagi pekerja menjadi salah satu dampak positif dari implementasi BPJS Ketenagakerjaan. Jaminan dari BPJS mendorong peningkatan motivasi serta kepuasan kerja karyawan. Ketika perusahaan memberikan perlindungan yang layak, karyawan merasa diperhatikan dan lebih terdorong untuk bekerja secara optimal, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap produktivitas. Hal ini sejalan dengan pernyataan Sony Suryanto, Wakil Kepala Teknik Tambang PT Freeport Indonesia, dalam peringatan Bulan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Nasional (BK3N), menegaskan bahwa keselamatan dan kesehatan kerja merupakan prinsip utama yang menjadi prioritas di seluruh aktivitas operasional perusahaan. Budaya K3 dipandang sebagai landasan penting dalam mendorong produktivitas, yang pada akhirnya menjadi penopang keberlanjutan bisnis.

Sedangkan, dampak negatifnya berupa:

1. Ketergantungan pada Program Jaminan Kesehatan

Adanya BPJS memungkinkan karyawan menjadi terlalu mengandalkan perlindungan dari BPJS, yang berpotensi menurunkan kewaspadaan mereka terhadap aspek keselamatan kerja. Jika mereka meyakini bahwa seluruh risiko akan ditanggung oleh BPJS, penerapan K3 di perusahaan tidak akan berjalan secara proaktif.

2. Terhambatnya Penanganan Cepat terhadap Keselamatan Kerja

Proses administratif untuk klaim dan mendapatkan perlindungan terkadang cukup kompleks dan membutuhkan waktu yang lama. Kondisi ini dapat menghambat penanganan terhadap karyawan serta menimbulkan rasa ketidakpuasan bagi karyawan di PT Freeport Indonesia. Ketidakpuasan ini dapat mengurangi produktivitas dan semangat kerja karyawan. 3.

3. Kurangnya Efektivitas Pemanfaatan Program BPJS

Penerapan BPJS tanpa disertai penyuluhan atau edukasi yang memadai dapat membuat karyawan kurang memahami manfaat maupun prosedur program tersebut, sehingga pemanfaatannya menjadi tidak maksimal.

Tantangan

Implementasi program BPJS Ketenagakerjaan di PT Freeport Indonesia tentu tidak terlepas dari berbagai tantangan dan hambatan. Salah satu tantangan yang dihadapi adalah kompleksitas hubungan industrial dan ketegangan dengan pemerintah. Ketidakpastian dalam proses negosiasi mengenai perubahan status kontrak kerja antara PT Freeport Indonesia (PTFI) dan pemerintah Indonesia menyebabkan ketidakstabilan dari sisi hukum maupun ekonomi bagi perusahaan. Akibatnya, PTFI diminta untuk melakukan efisiensi, yang pada akhirnya menyebabkan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) terhadap beberapa karyawan. Kondisi ini menimbulkan tantangan lain berupa penyesuaian data kepesertaan secara administratif, khususnya untuk karyawan yang terkena PHK.

Selain itu, keberagaman dan besarnya jumlah karyawan di PT Freeport Indonesia juga menjadi tantangan dalam implementasi program jaminan sosial, yang menimbulkan ketidakmerataan dalam akses dan pemberian jaminan sosial kepada seluruh pekerja. Pada tahun 2018, total karyawan di PTFI mencapai 30.000 orang, komposisi pekerja terdiri atas 7.529 karyawan asli papua (24,7%), 22.184 karyawan non-papua (72,6%), dan 829 tenaga kerja asing (2,7%) (ksn, 2018). Karyawan PTFI yang terdiri dari berbagai wilayah menunjukkan bahwa terdapat keragaman latar belakang, status pekerjaan, dan distribusi geografis para pekerja yang menggambarkan skala operasional perusahaan yang sangat besar.

Solusi

PT Freeport Indonesia perlu menerapkan langkah strategis untuk mengatasi tantangan pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan. Pertama, dibutuhkan forum komunikasi tiga pihak antara perusahaan, serikat pekerja, dan pemerintah guna mengatasi ketidakpastian hukum dan mencegah perselisihan. Kedua, sistem pengelolaan data tenaga kerja yang terpadu dengan BPJS Ketenagakerjaan harus dikembangkan untuk mempermudah pembaruan data. Ketiga, penyuluhan dalam bahasa daerah dan layanan BPJS di lokasi terpencil diperlukan agar semua pekerja memahami hak mereka.

Selain itu, kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah daerah harus ditingkatkan melalui pelatihan rutin bagi petugas administrasi. Upaya ini akan memperlancar pelaksanaan program sekaligus menjamin kepatuhan terhadap peraturan. Dengan cara tersebut, PT Freeport Indonesia dapat meningkatkan manfaat jaminan sosial bagi seluruh pekerja secara adil dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Studi ini menyimpulkan bahwa implementasi BPJS Ketenagakerjaan dan penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) di PT Freeport Indonesia memiliki peran krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif. BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan sosial melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), yang tidak hanya mengurangi risiko finansial pekerja tetapi juga meningkatkan loyalitas dan rasa aman. Selain itu, program ini turut mendorong peningkatan kesadaran akan pentingnya K3, sehingga memperkuat budaya keselamatan di perusahaan. Keberhasilan optimalisasi kedua aspek ini memerlukan kolaborasi antara perusahaan, pemerintah, dan pekerja, termasuk melalui pelatihan berkala dan kepatuhan terhadap regulasi. Dengan demikian, integrasi yang sinergis antara K3 dan BPJS Ketenagakerjaan mampu membentuk ekosistem kerja yang lebih (Sutrisno, 2020)tenaga kerja.

REFERENSI

Arrazeq, M. H., n Munthe, A. J., Siregar, H., & Berlianti. (2024, Desember 12). BPJS

- KETENAGAKERJAAN : JAMINAN SOSIAL UNTUK KESEJAHTERAAN PEKERJA INDONESIA. Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial, Vol. 6 No. 1 (2024).
- Indonesia, P. F. (n.d.). Retrieved April 6, 2025, from Budayakan Keselamatan Kerja, Smelter Freeport Capai 69 Juta Jam Kerja Aman:
<https://ptfi.co.id/site/uploads/images/67bc04515f5d4-250221-media-update-budayakan-keselamatan-kerja-smelter-freeport-capai-69-juta-jam-kerja-aman.pdf>
- Indonesia, P. F. (2021, April 7). Retrieved from e-BeritaKita digital newsletter:
<https://ebk.ptfi.co.id/id/berita-highlight/54-tahun-freeport-indonesia-bagimu-indonesia>
- Khofifah, N., Bakhri, S., & Wahyudi, I. (2023, November). Peran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam Kesejahteraan Pekerja di Masa Mendatang pada Program BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 327-334.
- Nurchahyo, N. (2021, April 1). Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*.
- Sutrisno, H. (2020, April). PENGARUH BPJS KETENAGAKERJAAN DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN TENAGA KERJA. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, IV.