



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol.4 No.4 (2025) pp: 992-999

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Efektivitas Pemenuhan Hak Upah Karyawan Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Melalui Klaim STMB BPJS Ketenagakerjaan Pada PT Mulia Esa Catur Abadi

Ananda Mikky Baya<sup>1</sup>, Septian Sony Utomo<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

<sup>1</sup>[23012010023@student.upnjatim.ac.id](mailto:23012010023@student.upnjatim.ac.id), <sup>2</sup>[sonv.febis@upnjatim.ac.id](mailto:sonv.febis@upnjatim.ac.id)

### Abstrak

*Kecelakaan kerja pada karyawan outsourcing tidak hanya berdampak pada fisik, tetapi juga menimbulkan kerentanan ekonomi yang signifikan, terutama ketika hak atas upah tidak terpenuhi karena tidak masuk bekerja selama masa pemulihan. Penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas klaim Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) BPJS Ketenagakerjaan sebagai instrumen pemenuhan hak upah di PT Mulia Esa Catur Abadi. Dengan pendekatan deskriptif kualitatif, data dikumpulkan melalui wawancara semi-struktur, observasi administratif, dan analisis dokumen. Hasil menunjukkan bahwa perusahaan telah menjalankan peran fasilitatif dalam pelaporan kecelakaan dan pengajuan klaim, namun efektivitasnya dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, keterlambatan pelaporan, ketidaksesuaian data upah, serta minimnya literasi pekerja terhadap prosedur klaim. Hambatan ini berdampak pada tertundanya pencairan dana dan menurunnya kepuasan pekerja. Penelitian ini menyoroti pentingnya sinergi antara perusahaan, pekerja, dan BPJS dalam menjamin keberlanjutan penghasilan serta mendukung program Return to Work (RTW). Implikasi praktis meliputi perlunya audit internal, digitalisasi pelaporan, dan penguatan edukasi hak normatif. Klaim STMB bukan sekadar prosedur administratif, melainkan wujud perlindungan sosial yang menuntut komitmen kolektif agar hak pekerja terpenuhi secara adil dan manusiawi. Penelitian ini juga mengisi celah kajian sebelumnya yang belum menyoroti secara spesifik efektivitas klaim STMB pada perusahaan outsourcing. Dengan demikian, hasil studi ini diharapkan menjadi rujukan bagi pengambil kebijakan dan pelaku industri dalam memperkuat sistem jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.*

*Kata kunci: Klaim STMB BPJS Ketenagakerjaan, Kecelakaan Kerja, Hak Upah Karyawan, PT Mulia Esa Catur Abadi, Perusahaan Outsourcing*

### 1. Latar Belakang

Kecelakaan kerja merupakan peristiwa yang memiliki dampak serius bagi pekerja dan perusahaan, baik dari segi kesehatan, sosial, maupun ekonomi (Ilmu et al., 2020). Pada tahun 2023 tercatat ada 370.747 kasus kecelakaan kerja di Indonesia, dan mayoritas 93,83% terjadi pada pekerja penerima upah (PU), hal ini menunjukkan bahwa pekerja di sektor *outsourcing*, yang sering ditempatkan di berbagai perusahaan mitra, memiliki kerentanan lebih tinggi akibat sistem kerja yang kompleks dan kontraktual serta ketidakmampuan bekerja sementara (Ardi & Prabowo, 2024). Dalam konteks ini, pemenuhan hak atas upah melalui sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, agar pekerja tidak mengalami keruntuhan ekonomi saat dalam masa pemulihan.

Perusahaan penyedia tenaga kerja seperti PT Mulia Esa Catur Abadi yang berlokasi di Jl. Raya Krikilan, Kec. Dryorejo, Kab. Gresik ini memiliki kewajiban ganda, yaitu sebagai pemberi kerja langsung bagi karyawan dan sebagai penghubung antara karyawan dan perusahaan mitra tempat karyawan ditempatkan. Sesuai regulasi BPJS Ketenagakerjaan, setiap pekerja berhak mendapatkan perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) termasuk manfaat Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) (Pratiwi, 2023). Mekanisme STMB dirancang untuk menggantikan upah pekerja yang tidak mampu bekerja karena kecelakaan kerja (Pratiwi, 2023).

Meskipun telah diatur dalam undang-undang, implementasi pemenuhan hak pekerja *outsourcing* melalui klaim STMB tidak selalu berjalan lancar. Perusahaan *outsourcing* seperti PT Mulia Esa Catur Abadi menghadapi kendala administratif, misalnya keterlambatan pelaporan kecelakaan kerja, ketidaksesuaian data upah yang dilaporkan ke BPJS, hingga kelalaian dalam pendaftaran pekerja. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa jika perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya terhadap BPJS, maka pekerja berisiko kehilangan haknya atas santunan (Dewi et al., 2022). Selain itu, berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan

---

Efektivitas Pemenuhan Hak Upah Karyawan Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Melalui Klaim STMB BPJS Ketenagakerjaan Pada PT Mulia Esa Catur Abadi

Kerja (K3), perusahaan penyedia tenaga kerja juga memiliki tanggung jawab untuk menjamin lingkungan kerja yang aman, meskipun pekerja ditempatkan di perusahaan mitra. (Lely et al., 2020).

Efektivitas klaim STMB tidak hanya penting sebagai bentuk perlindungan finansial, tetapi juga berkaitan dengan keberhasilan *Return to Work* (RTW) pekerja setelah mengalami kecelakaan kerja (Cullen et al., 2020). Studi internasional menegaskan bahwa dukungan finansial dan administrasi dari perusahaan mempercepat proses RTW dan mengurangi beban psikologis pekerja (Cullen et al., 2020). PT Mulia Esa Catur Abadi memiliki peran strategis untuk memastikan pekerja mendapatkan hak STMB secara tepat waktu dan sesuai ketentuan, sekaligus menegakkan kepatuhan K3 agar risiko kecelakaan berkurang. Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk menilai sejauh mana efektivitas perusahaan outsourcing dalam menjamin hak upah pekerja melalui klaim STMB BPJS, sekaligus mengidentifikasi hambatan dan solusi untuk memperbaiki implementasinya.

Dalam berbagai penelitian sebelumnya, fokus kajian mengenai BPJS Ketenagakerjaan umumnya hanya menitikberatkan pada manfaat program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) secara umum, seperti perlindungan terhadap biaya pengobatan, santunan kematian, maupun pembayaran santunan STMB (Cullen et al., 2020). Namun, penelitian yang secara khusus menyoroati implementasi klaim STMB pada perusahaan outsourcing masih sangat terbatas. Padahal, perusahaan *outsourcing* seperti PT Mulia Esa Catur Abadi menghadapi tantangan unik, seperti perbedaan status hubungan kerja dengan perusahaan mitra, keterlambatan administratif, hingga lemahnya pengawasan terhadap penerapan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3).

Selain itu, banyak penelitian lebih menekankan pada aspek regulasi BPJS dan kepatuhan hukum secara normatif, tetapi belum mengulas secara mendalam bagaimana efektivitas klaim STMB benar-benar dirasakan pekerja outsourcing dalam pemenuhan hak upah mereka. Hal ini menciptakan research gap, yaitu belum adanya kajian yang menghubungkan langsung antara efektivitas klaim STMB, kepatuhan perusahaan outsourcing, serta implikasinya terhadap kesejahteraan pekerja dan keberhasilan program *Return to Work* (RTW). Program *Return to Work* (RTW) merupakan bagian dari manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Tujuan utamanya adalah membantu pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja untuk dapat kembali bekerja secara optimal, baik secara fisik, psikologis, maupun sosial. Dalam konteks klaim STMB, RTW berperan sebagai kelanjutan dari perlindungan finansial sementara menuju reintegrasi pekerja ke dunia kerja.

Dengan demikian, penelitian ini memiliki nilai kebaruan (*novelty*) karena berupaya menjawab kesenjangan tersebut, yaitu dengan meneliti bagaimana PT Mulia Esa Catur Abadi sebagai perusahaan outsourcing melaksanakan kewajiban hukum, memastikan kepatuhan K3, serta menyalurkan hak pekerja melalui klaim STMB BPJS Ketenagakerjaan. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi rujukan praktis bagi perusahaan outsourcing, BPJS Ketenagakerjaan, dan pembuat kebijakan dalam memperkuat sistem jaminan sosial ketenagakerjaan yang inklusif dan berkeadilan.

Penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas PT Mulia Esa Catur Abadi dalam memenuhi hak upah pekerja outsourcing yang mengalami kecelakaan kerja melalui klaim Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) BPJS Ketenagakerjaan. Fokus penelitian adalah memahami bagaimana perusahaan melaksanakan kewajiban hukumnya, mengatasi hambatan administratif, serta memastikan pekerja tetap mendapatkan hak upah selama masa pemulihan. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk melihat sejauh mana kepatuhan perusahaan terhadap regulasi Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) mempengaruhi efektivitas klaim STMB, sekaligus mendukung program *Return to Work* (RTW) agar pekerja dapat kembali bekerja secara produktif.

Teori efektivitas berhubungan erat dengan pencapaian tujuan yang sudah ditetapkan. Menurut Purwanto & Adiati. (2021) efektivitas adalah tingkat keberhasilan suatu organisasi dalam mewujudkan tujuan sesuai indikator yang diharapkan. Dalam penelitian ini, ukuran efektivitas adalah sejauh mana PT Mulia Esa Catur Abadi mampu memastikan pekerja outsourcing yang mengalami kecelakaan kerja tetap memperoleh hak upah melalui klaim STMB BPJS Ketenagakerjaan secara tepat waktu, sesuai ketentuan, dan bermanfaat bagi kesejahteraan pekerja. Efektivitas tidak hanya menyangkut kecepatan proses administrasi, tetapi juga kepatuhan hukum dan perlindungan hak normatif pekerja Purwanto & Adiati. (2021).

Di sisi lain, teori perlindungan hukum menurut (M. Muslih, 2020) menegaskan bahwa hukum hadir untuk memberikan pengayoman kepada masyarakat agar hak-haknya tidak dilanggar. Dalam konteks ketenagakerjaan, perlindungan hukum dijamin oleh UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, dan PP No. 35 Tahun 2021. Semua regulasi tersebut menekankan bahwa pekerja, baik tetap maupun *outsourcing*, memiliki hak yang sama untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk hak atas santunan STMB (Sukma Kelana, 2022). Namun dalam praktiknya, banyak penelitian mengungkapkan bahwa

perlindungan hukum terhadap pekerja *outsourcing* belum sepenuhnya berjalan efektif, terutama karena posisi tawar pekerja *outsourcing* lebih lemah dibandingkan pekerja tetap. (Roby, 2025)

Dalam konteks BPJS Ketenagakerjaan, pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan perlindungan melalui program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) (Dianova et al., 2023). Salah satu manfaatnya adalah Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), yaitu pengganti upah pekerja selama masa pemulihan (Dianova et al., 2023). Ketentuan ini diatur dalam Peraturan BPJS, di mana besaran santunan ditentukan bertahap: 100% dari upah untuk enam bulan pertama, 75% untuk enam bulan berikutnya, dan 50% untuk bulan selanjutnya hingga pekerja pulih atau dinyatakan cacat tetap (Pratiwi, 2023). Efektivitas STMB sangat bergantung pada kepatuhan perusahaan *outsourcing* untuk melaporkan kecelakaan kerja, melengkapi dokumen, dan bekerja sama dengan BPJS (Pratiwi, 2023). Jika perusahaan tidak proaktif, pekerja berpotensi tidak mendapatkan haknya. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya evaluasi terhadap efektivitas PT Mulia Esa Catur Abadi dalam memastikan kelancaran proses klaim STMB bagi pekerja *outsourcing*nya.

## 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *deskriptif kualitatif* untuk mengevaluasi efektivitas pemenuhan hak upah pekerja *outsourcing* yang mengalami kecelakaan kerja melalui klaim Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) BPJS Ketenagakerjaan di PT Mulia Esa Catur Abadi. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggambarkan secara mendalam proses, hambatan, dan implementasi kebijakan yang terjadi di lapangan (Adlini et al., 2022).

Data primer diperoleh melalui *wawancara mendalam* dengan pihak manajemen perusahaan, petugas BPJS Ketenagakerjaan, serta pekerja *outsourcing* yang pernah mengajukan klaim STMB. Wawancara dilakukan secara semi-terstruktur agar peneliti dapat menggali informasi sesuai fokus penelitian namun tetap memberi ruang bagi responden untuk menjelaskan pengalaman mereka secara bebas.

Selain itu, dilakukan *observasi langsung* terhadap proses administrasi klaim STMB di PT Mulia Esa Catur Abadi termasuk dokumentasi internal seperti laporan kecelakaan kerja, formulir klaim, dan surat keterangan medis. Data sekunder digunakan untuk memperkuat analisis dan memberikan kerangka normatif terhadap temuan lapangan. Sumber data sekunder meliputi regulasi resmi BPJS Ketenagakerjaan seperti Peraturan Direktur Jaminan Kecelakaan Kerja, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, serta Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Kirana, 2022). Selain itu, literatur akademik mengenai efektivitas jaminan sosial, perlindungan hukum bagi pekerja *outsourcing*, dan studi terdahulu tentang implementasi STMB turut dianalisis untuk memperkaya perspektif dan membandingkan praktik di lapangan dengan standar kebijakan yang berlaku (Pratiwi, 2023).

Analisis data dilakukan dengan teknik *reduksi data*, *penyajian data*, dan *penarikan kesimpulan* sesuai model Miles & Huberman. Validitas data dijaga melalui *triangulasi sumber*, yaitu membandingkan informasi dari berbagai pihak untuk memastikan konsistensi dan akurasi temuan (Muftahatus Sa'adah, Gismina Tri Rahmayati, 2022).

Pendekatan kualitatif dipilih dalam penelitian ini karena isu klaim STMB pada pekerja *outsourcing* tidak hanya menyangkut prosedur administratif, tetapi juga melibatkan dinamika relasi kerja, persepsi terhadap hak, serta pengalaman subjektif para pihak yang terlibat. Proses klaim STMB sering kali dipengaruhi oleh faktor-faktor non-teknis seperti komunikasi antar aktor (pekerja, HRD, BPJS), pemahaman terhadap regulasi, serta hambatan struktural yang tidak dapat dijelaskan secara kuantitatif (Pratiwi, 2023). Melalui pendekatan kualitatif, peneliti dapat:

1. Menggali secara mendalam pengalaman pekerja dalam menghadapi proses klaim, termasuk rasa frustrasi, ketidakpastian, dan ketergantungan terhadap pihak perusahaan.
2. Memahami bagaimana praktik pelaporan dan verifikasi berlangsung di lapangan, termasuk kendala koordinasi dan interpretasi kebijakan.
3. Menangkap nuansa sosial dan emosional yang menyertai keterlambatan pencairan STMB, yang sering kali luput dari data statistik.

Metode ini memungkinkan peneliti untuk memahami secara komprehensif bagaimana perusahaan *outsourcing* menjalankan kewajiban hukumnya, mengatasi kendala administratif, dan memastikan pekerja mendapatkan hak upah selama masa pemulihan. Dengan pendekatan ini, hasil penelitian diharapkan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi perusahaan dan pemangku kebijakan untuk meningkatkan efektivitas klaim STMB.

### 3. Hasil dan Diskusi

Penelitian ini dilaksanakan di PT Mulia Esa Catur Abadi, sebuah perusahaan penyedia jasa tenaga kerja outsourcing yang menempatkan pekerja ke berbagai sektor industri mitra. Perusahaan ini berlokasi di Jl. Raya Krikilan, Kecamatan Driyorejo, Kabupaten Gresik, Jawa Timur. Sebagai penyedia tenaga kerja, PT Mulia Esa Catur Abadi memiliki tanggung jawab penuh terhadap pekerja yang dikontrak melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), termasuk dalam hal perlindungan ketenagakerjaan apabila terjadi kecelakaan kerja.

Dalam praktiknya, perusahaan bertanggung jawab atas seluruh proses penanganan kecelakaan kerja yang dialami oleh karyawan outsourcing. Tanggung jawab ini mencakup pelaporan awal kejadian kepada BPJS Ketenagakerjaan, pengurusan layanan medis, pengumpulan dokumen klaim Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), serta pendampingan administratif hingga dana santunan dicairkan. Perusahaan juga wajib memastikan bahwa pekerja mendapatkan haknya secara utuh dan tepat waktu, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. PT Mulia Esa Catur Abadi juga memiliki kewajiban untuk mendukung keberhasilan Program *Return to Work* (RTW) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Program ini bertujuan untuk membantu pekerja yang mengalami kecelakaan kerja agar dapat kembali bekerja secara aman dan produktif. Dalam konteks ini, perusahaan bertindak sebagai penghubung antara tim pendamping RTW BPJS, fasilitas kesehatan, dan perusahaan mitra tempat pekerja ditempatkan. Peran tersebut meliputi penyusunan rencana pemulihan individual, koordinasi kontrol medis, serta penyesuaian lingkungan kerja jika diperlukan.

Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada karakteristik perusahaan yang secara aktif menjalankan tanggung jawab perlindungan sosial ketenagakerjaan, meskipun berada dalam struktur hubungan kerja outsourcing. PT Mulia Esa Catur Abadi menjadi contoh konkret bagaimana perusahaan outsourcing dapat menjalankan peran strategis dalam menjamin hak pekerja, tidak hanya melalui klaim STMB sebagai kompensasi finansial, tetapi juga melalui dukungan pemulihan kerja jangka panjang melalui RTW. Dengan demikian, lokasi ini dinilai relevan dan representatif untuk mengevaluasi efektivitas sistem jaminan sosial ketenagakerjaan dalam konteks outsourcing. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas pemenuhan hak upah bagi pekerja outsourcing yang mengalami kecelakaan kerja melalui klaim Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) BPJS Ketenagakerjaan (Pratiwi, 2023). Efektivitas dianalisis melalui lima indikator utama yaitu, kebijakan perusahaan, prosedur klaim, kendala administratif, pengalaman pekerja, dan tingkat kepuasan terhadap pemenuhan hak upah.

#### 3.1 Kebijakan dan Prosedur Klaim STMB

Berdasarkan wawancara dengan pihak HRD dan manajemen PT Mulia Esa Catur Abadi, diketahui bahwa perusahaan telah menetapkan kebijakan internal yang mengarahkan pekerja untuk mengakses hak upah melalui klaim STMB. Perusahaan tidak memberikan kompensasi langsung selama masa pemulihan, melainkan memfasilitasi proses klaim ke BPJS Ketenagakerjaan (Pratiwi, 2023). Peran ini mencakup pelaporan awal kecelakaan kerja, pengumpulan dokumen pendukung, dan pendampingan administratif hingga proses pencairan selesai. Kebijakan ini menunjukkan bahwa perusahaan memahami peran BPJS sebagai lembaga penjamin risiko kerja, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Kirana, 2022).

Prosedur klaim STMB di PT Mulia Esa Catur Abadi telah dirancang secara sistematis. Ketika terjadi kecelakaan kerja, langkah pertama yang dilakukan adalah pelaporan ke HRD. Setelah itu, pekerja diarahkan untuk menjalani pemeriksaan medis dan memperoleh surat keterangan dokter. Dokumen tersebut, bersama dengan laporan kecelakaan kerja dan formulir klaim, dikirimkan ke BPJS untuk diverifikasi. Proses ini melibatkan beberapa faktor penting, yaitu HRD sebagai koordinator utama, bagian K3 sebagai pengawas teknis, dan supervisor lapangan yang memberikan kronologi kejadian. Pekerja juga dilibatkan secara aktif dalam pengisian data dan pelengkapan dokumen. Rata-rata waktu pencairan dana STMB berkisar antara sepuluh hingga empat belas hari kerja. Waktu ini dipengaruhi oleh kelengkapan dokumen, akurasi data, dan respons dari BPJS.

Namun, efektivitas prosedur ini tidak lepas dari berbagai kendala administratif. Salah satu kendala utama adalah miskomunikasi antara perusahaan outsourcing dan BPJS, seperti keterlambatan pelaporan atau ketidaksesuaian data upah (Widyaningrum et al., 2021). Ketidaksesuaian ini sering terjadi karena perusahaan outsourcing tidak melaporkan data upah secara akurat, sehingga jumlah STMB yang cair tidak sesuai dengan gaji aktual yang diterima pekerja (Widyaningrum et al., 2021). Selain itu, kurangnya pemahaman pekerja terhadap prosedur klaim juga menjadi hambatan. Sebagian besar pekerja baru mengetahui tentang klaim STMB setelah mengalami kecelakaan, menunjukkan lemahnya sosialisasi internal perusahaan (Nugroho P, 2022). Hal ini berpotensi menimbulkan kebingungan dan ketidakpastian di kalangan pekerja, terutama dalam situasi darurat.

Wawancara dengan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja memberikan perspektif yang lebih personal dan mendalam. Sebagian besar dari mereka menyatakan bahwa perusahaan merespons kejadian dengan cepat, termasuk pendampingan medis dan administratif. HRD dan bagian K3 menjadi pihak utama yang membantu pengurusan klaim, mulai dari pengisian formulir hingga pengiriman dokumen ke BPJS. Namun, beberapa pekerja merasa bingung dengan alur klaim dan tidak mendapatkan informasi yang cukup sejak awal. Mereka baru mengetahui tentang klaim STMB setelah mengalami kecelakaan, yang menunjukkan bahwa edukasi preventif belum menjadi prioritas perusahaan. Penelitian oleh (Putri et al., 2021) menegaskan bahwa kualitas pelayanan dan kejelasan informasi sangat memengaruhi tingkat kepuasan peserta BPJS Ketenagakerjaan. Kendala lain yang cukup signifikan berasal dari sisi pekerja. Dalam beberapa kasus, pekerja tidak kooperatif dalam menjalani kontrol medis ke rumah sakit yang ditunjuk BPJS. Alasan yang sering dikemukakan adalah jarak tempuh yang jauh, antrean pelayanan yang panjang, dan kekhawatiran kehilangan penghasilan karena harus izin kerja. Padahal, salah satu syarat utama agar STMB dapat dicairkan adalah adanya surat keterangan dari rumah sakit yang menyatakan bahwa pekerja masih dalam masa pemulihan atau telah sembuh total (Widyaningrum et al., 2021). Ketidakhadiran dalam kontrol medis menyebabkan BPJS tidak dapat melanjutkan atau menghentikan pembayaran STMB, sehingga klaim tertunda atau tidak cair sama sekali (Nugroho P, 2022).

### 3.2 Mekanisme Perhitungan Dana STMB

Dalam konteks hubungan kerja outsourcing, pembagian gaji menjadi aspek krusial yang memengaruhi efektivitas klaim STMB. Berdasarkan regulasi, pekerja outsourcing secara hukum merupakan karyawan dari perusahaan penyedia jasa tenaga kerja, bukan dari perusahaan pengguna (Franseda & Apriani, 2022). Oleh karena itu, tanggung jawab pembayaran gaji berada di tangan perusahaan outsourcing. Namun, dalam praktiknya, implementasi pembagian gaji sering kali tidak seragam. Beberapa perusahaan pengguna tidak memiliki kontrol langsung terhadap sistem penggajian vendor, sehingga ketika terjadi kecelakaan kerja, data upah yang tercatat di BPJS bisa berbeda dari realita yang diterima oleh pekerja (Lely et al., 2020).

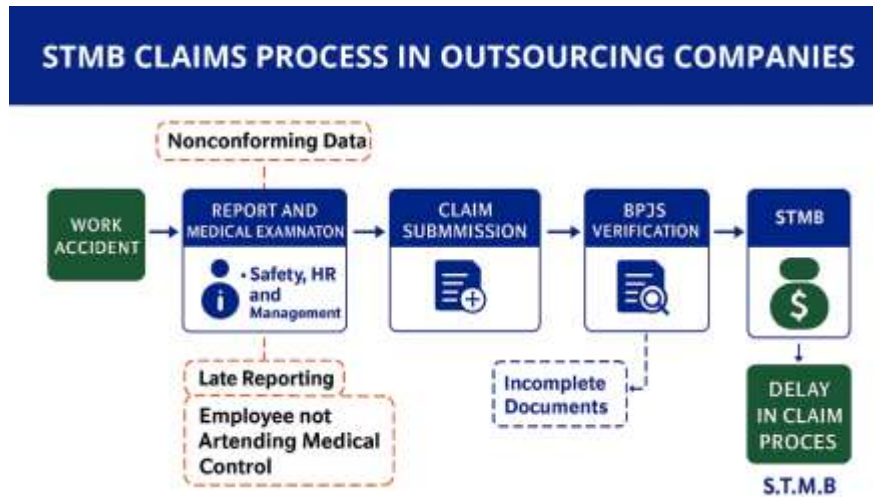
Dalam proses klaim Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), BPJS Ketenagakerjaan menggunakan data upah yang dilaporkan oleh perusahaan sebagai dasar perhitungan. Untuk pekerja outsourcing yang tidak memiliki struktur gaji tetap, acuan yang umum digunakan adalah Upah Minimum Kabupaten/Kota (UMK) sesuai domisili kerja. Untuk memperjelas mekanisme perhitungan klaim STMB. Berdasarkan Keputusan Gubernur Jawa Timur Tahun 2025, UMK Kabupaten Gresik ditetapkan sebesar Rp4.874.133,00 (Idris, 2025). Jika dibagi dengan jumlah hari kerja rata-rata dalam satu bulan (30 hari), maka diperoleh gaji harian sebesar Rp162.471. Nilai Rp162.471 ini menjadi dasar perhitungan klaim STMB. Jika seorang pekerja tidak masuk kerja selama 10 hari karena kecelakaan kerja, maka total santunan yang berhak diterima adalah Rp1.624.710. Besaran ini akan dibayarkan oleh BPJS ke rekening perusahaan outsourcing kemudian akan disalurkan ke rekening pribadi pekerja yang mengalami kecelakaan, dengan syarat bahwa seluruh dokumen klaim telah lengkap dan valid (Pratiwi, 2023).

Namun, jika data upah yang dilaporkan oleh perusahaan ke BPJS lebih rendah dari UMK atau tidak sesuai dengan realita, maka jumlah STMB yang cair pun menjadi lebih kecil dari yang seharusnya (Listiyawati & Wijayanti, 2022). Hal ini menimbulkan ketidakpuasan dan rasa tidak adil, serta menunjukkan perlunya audit internal terhadap sistem pelaporan upah oleh perusahaan penyedia jasa tenaga kerja.



Gambar Perhitungan Gaji

Untuk memperjelas tahapan dan hambatan dalam proses klaim Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) bagi pekerja outsourcing, gambar berikut menyajikan visualisasi alur klaim mulai dari terjadinya kecelakaan kerja hingga pencairan dana oleh BPJS Ketenagakerjaan. Diagram ini juga menunjukkan titik-titik kritis yang kerap menjadi sumber kendala administratif, seperti keterlambatan pelaporan, ketidaksesuaian data upah, serta ketidakhadiran pekerja dalam kontrol medis. Visualisasi ini diharapkan dapat membantu pembaca memahami kompleksitas proses klaim STMB dan pentingnya sinergi antara perusahaan, pekerja, dan BPJS dalam menjamin efektivitas pemenuhan hak upah.



Gambar Proses Klaim STMB

Diagram tersebut menggambarkan proses klaim Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) bagi pekerja outsourcing secara berurutan dari kiri ke kanan. Dimulai dari kecelakaan kerja, pelaporan ke HRD dan pemeriksaan medis, pengajuan dokumen ke BPJS, verifikasi oleh BPJS, dan berakhir pada pencairan dana STMB ke rekening pekerja. Di sepanjang alur, ditunjukkan pula hambatan umum seperti data upah yang tidak sesuai, keterlambatan pelaporan, pekerja tidak hadir kontrol medis, dan dokumen yang tidak lengkap. Jika hambatan ini tidak segera ditangani, proses klaim bisa tertunda, yang ditandai dalam diagram sebagai “*Delay in Claim Process*”. Visualisasi ini menekankan pentingnya koordinasi antara pekerja, perusahaan, dan BPJS agar hak atas upah selama masa pemulihan dapat terpenuhi secara efektif dan tepat waktu.

### 3.3 Perbandingan dengan Literatur Terdahulu

Perbandingan dengan penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa efektivitas klaim STMB sangat dipengaruhi oleh struktur organisasi dan tingkat literasi pekerja terhadap hak jaminan sosial. Studi oleh (Mailina, 2023) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa menemukan bahwa pekerja sektor informal dan outsourcing sering kali tidak memahami prosedur klaim, sehingga proses pengajuan STMB menjadi lambat dan tidak optimal. Penelitian tersebut menyoroti bahwa minimnya edukasi dan sosialisasi dari pihak perusahaan menyebabkan pekerja baru mengetahui haknya setelah mengalami kecelakaan kerja, bukan sebelumnya. Temuan ini sejalan dengan kondisi di PT Mulia Esa Catur Abadi, di mana sebagian besar pekerja outsourcing baru mengetahui tentang klaim STMB setelah insiden terjadi. Kedua studi menekankan pentingnya edukasi preventif dan pelatihan rutin sebagai bagian dari strategi perusahaan dalam menjamin efektivitas klaim dan perlindungan sosial ketenagakerjaan.

Sementara itu, studi oleh (Cullen et al., 2020) dalam konteks internasional menekankan bahwa efektivitas program Return to Work (RTW) sangat dipengaruhi oleh dukungan finansial dan administratif yang diberikan perusahaan kepada pekerja pasca kecelakaan kerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perusahaan yang aktif mendampingi proses klaim dan menyediakan informasi yang jelas kepada pekerja memiliki tingkat keberhasilan RTW yang lebih tinggi. Temuan ini sejalan dengan kondisi di PT Mulia Esa Catur Abadi, di mana pendampingan HRD dan bagian K3 terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja telah membantu mempercepat proses klaim STMB. Namun, belum adanya sistem digital dan lemahnya sosialisasi awal menjadi hambatan yang membedakan efektivitas implementasi di lapangan. Perbandingan ini menegaskan bahwa efektivitas klaim STMB tidak hanya berdampak pada pemenuhan hak upah, tetapi juga berkontribusi langsung terhadap keberhasilan pemulihan dan produktivitas kerja jangka panjang.

### 3.4 Peran Program *Return To Work* dalam Pemulihan Pekerja

Pertanyaan utama dalam penelitian ini adalah apakah klaim STMB mampu menjamin hak upah pekerja outsourcing secara efektif. Berdasarkan hasil di atas, dapat disimpulkan bahwa klaim STMB di PT Mulia Esa Catur Abadi cukup efektif dalam menjamin keberlanjutan penghasilan pekerja selama masa pemulihan. Namun, efektivitas tersebut bersifat parsial dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kesiapan administratif perusahaan, koordinasi dengan BPJS, sosialisasi kepada pekerja, dan validitas data upah. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa efektivitas klaim BPJS sangat bergantung pada sinergi antara perusahaan dan BPJS serta literasi pekerja terhadap hak jaminan sosial (Desy Indriani, 2022). Selain itu, efektivitas klaim STMB tidak hanya berhenti pada pencairan dana selama masa pemulihan. Untuk menjamin keberlanjutan fungsi kerja dan kesejahteraan jangka panjang, perlu adanya dukungan lanjutan berupa Program *Return to Work* (RTW) yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. RTW merupakan program rehabilitasi komprehensif yang bertujuan membantu pekerja yang mengalami kecelakaan kerja agar dapat kembali bekerja secara aman, produktif, dan bermartabat. Program ini mencakup pendampingan medis, psikososial, pelatihan kerja ulang (*re-skilling*), serta modifikasi lingkungan kerja jika diperlukan. Dalam praktiknya, RTW melibatkan tim pendamping dari BPJS Ketenagakerjaan yang bekerja sama dengan perusahaan dan fasilitas kesehatan. Mereka menyusun rencana pemulihan individual (*individual return to work plan*) yang mencakup evaluasi medis, kebutuhan alat bantu, serta kesiapan psikologis pekerja (Cullen et al., 2020). RTW juga dapat menjadi solusi atas tantangan struktural dalam hubungan kerja outsourcing. Karena pekerja outsourcing sering kali tidak memiliki akses langsung ke kebijakan perusahaan pengguna, program RTW dapat menjembatani kesenjangan tersebut melalui pendekatan lintas institusi. Dengan adanya pendampingan dari BPJS, pekerja outsourcing tetap mendapatkan perlindungan yang setara dengan pekerja tetap, baik dalam hal klaim STMB maupun proses reintegrasi kerja.

Secara keseluruhan, efektivitas klaim STMB sangat bergantung pada sinergi antara pekerja, perusahaan, dan pihak BPJS. Ketika salah satu pihak tidak menjalankan perannya secara optimal, maka proses klaim akan terhambat. Oleh karena itu, perlu adanya sistem komunikasi yang lebih baik, peningkatan literasi pekerja, dan pengawasan terhadap pelaporan data upah agar hak pekerja outsourcing dapat terpenuhi secara adil dan efisien. Serta integrasi Program RTW ke dalam sistem klaim STMB di perusahaan outsourcing seperti PT Mulia Esa Catur Abadi merupakan langkah penting untuk menciptakan ekosistem kerja yang lebih adil, adaptif, dan berorientasi pada pemulihan jangka panjang.

## 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa klaim Santunan Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB) BPJS Ketenagakerjaan di PT Mulia Esa Catur Abadi cukup efektif dalam menjamin hak upah bagi pekerja outsourcing yang mengalami kecelakaan kerja. Perusahaan telah menjalankan peran penting dalam memfasilitasi proses klaim, mulai dari pelaporan kecelakaan, pengumpulan dokumen, hingga pendampingan administratif. Hal ini menunjukkan adanya kesadaran perusahaan terhadap kewajiban hukum dan pentingnya perlindungan sosial bagi pekerja. Namun, efektivitas tersebut belum sepenuhnya merata. Masih ditemukan beberapa hambatan seperti keterlambatan pelaporan, ketidaksesuaian data upah, kurangnya pemahaman pekerja terhadap prosedur klaim, serta kendala dalam kontrol medis. Hambatan-hambatan ini dapat memperlambat pencairan dana STMB dan menimbulkan ketidakpuasan di kalangan pekerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu meningkatkan sistem koordinasi internal, memperkuat sosialisasi hak-hak pekerja, dan melakukan audit berkala terhadap data yang dilaporkan ke BPJS. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa perusahaan outsourcing memiliki tanggung jawab besar dalam menjamin keberlanjutan penghasilan pekerja selama masa pemulihan. Jika proses klaim STMB berjalan lancar, maka pekerja dapat fokus pada pemulihan tanpa khawatir kehilangan penghasilan. Hal ini juga mendukung keberhasilan program *Return to Work* (RTW), di mana pekerja dapat kembali bekerja secara produktif setelah sembuh. Penelitian ini juga membuka peluang aplikasi praktis, seperti pengembangan sistem digital pelaporan kecelakaan kerja, pelatihan rutin bagi HRD dan pekerja tentang prosedur klaim, serta kerja sama yang lebih erat antara perusahaan dan BPJS. Selain itu, perusahaan dapat menetapkan standar operasional prosedur (SOP) yang lebih rinci agar proses klaim STMB menjadi lebih cepat dan akurat. Secara keseluruhan, klaim STMB merupakan instrumen penting dalam perlindungan sosial ketenagakerjaan. Agar manfaatnya benar-benar dirasakan oleh pekerja outsourcing, diperlukan sinergi yang kuat antara perusahaan, pekerja, dan BPJS Ketenagakerjaan. Ketika semua pihak menjalankan perannya dengan baik, maka hak atas upah selama masa pemulihan dapat terpenuhi secara adil, cepat, dan manusiawi.

## Referensi

1. Adlini, M. N., Dinda, A. H., Yulinda, S., Chotimah, O., & Merliyana, S. J. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 974–980. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.3394>
2. Ardi, O. N., & Prabowo, B. (2024). Implementasi Manfaat Program Jaminan Kecelakaan Kerja (Jkk) Pada Bpjs Ketenagakerjaan Surabaya Karimunjawa. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(2), 163–169.
3. Cullen, K. L., Irvin, E., Collie, A., Clay, F., Gensby, U., Jennings, P. A., Hogg-Johnson, S., Kristman, V., Laberge, M., McKenzie, D., Newnam, S., Palagyi, A., Ruseckaitė, R., Sheppard, D. M., Shourie, S., Steenstra, I., Van Eerd, D., & Amick, B. C. (2020). Effectiveness of Workplace Interventions in Return-to-Work for Musculoskeletal, Pain-Related and Mental Health Conditions: An Update of the Evidence and Messages for Practitioners. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 28(1), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10926-016-9690-x>
4. Desy Indriani. (2022). Efektivitas Implementasi Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Serta Dampaknya Terhadap Kesehatan Dan Ekonomi Masyarakat Tahun 2009-2013 Dan 2015-2019. *Brainy: Jurnal Riset Mahasiswa*, 1(1), 76–85. <https://doi.org/10.23969/brainy.v1i1.11>
5. Dewi, N. K., Zakariya, H., & Yudianto, D. (2022). Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Tidak Terdaftar BPJS. *Jurnal Penelitian Serambi Hukum*, 15(02), 69–81. <https://doi.org/10.59582/sh.v15i02.576>
6. Dianova, E. R., Eklesia, K., & Kaendo, G. (2023). *JERUMI: Journal of Education Religion Humanities and Multidisciplinary Tantangan dan Inovasi Ketenagakerjaan dalam Perlindungan Pekerja: Studi Perbandingan Ketenagakerjaan Indonesia dengan Negara Lain*. 1(2), 226–232.
7. Franseda, R., & Apriani, R. (2022). Implementasi Hubungan Kerja dengan Sistem “Outsourcing.” *JUSTITIA : Jurnal Ilmu Hukum Dan Humaniora*, 9(2), 675–683. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/>
8. Idris, M. (2025). *Gaji UMR Gresik 2025, Tertinggi Kedua di Jawa Timur*. Kompas.Com. <https://money.kompas.com/read/2025/01/08/110800826/gaji-umr-gresik-2025-tertinggi-kedua-di-jawa-timur>
9. Ilmu, J., Masyarakat, K., & Health, P. (2020). *Al-Tamimi Kesmas*. 9, 1–9.
10. Kirana, Y. (2022). *Tinjauan Yuridis Badan Penyelenggara Jaminan*. 9(2), 1–17.
11. Lely, T., Hutagaol, S., Tonggo, A., & Sihombing, M. (2020). Tanggungjawab Pemberi Kerja Terhadap Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Berdasarkan Peraturan BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Law Pro Justitia*, IV(1), 2020.
12. Listiyawati, & Wijayanti, R. A. (2022). Faktor Penyebab Pending Claim Ranap JKN dengan Fishbone Diagram di RSUP Dr Kariadi. *Jurnal Manajemen Informasi Kesehatan Indonesia*, 10(2), 190.
13. M. Muslih. (2020). Memosisikan Manusia sebagai Titik Sentral dalam Berhukum. *Jurnal Ilmu Hukum*, 28–39.
14. Mailina, R. (2023). *Analisis Klaim Bpjs Ketenagakerjaan ( Studi Kasus Pekerja Informal Di Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Tanjung Morawa )*. 8(2), 373–380.
15. Muftahatus Sa’adah, Gismina Tri Rahmayati, Y. C. P. (2022). Jurnal Al ‘Adad: Jurnal Tadris Matematika. *Strategi Dalam Menjaga Keabsahan Data Pada Penelitian Kualitatif*, 1(2), 54–64.
16. Nugroho P, R. H. (2022). Analisis Penyebab Keterlambatan Verifikasi Klaim Bpjs Pada Pembiayaan Pasien Di Rumah Sakit Umum Mitra Paramedika. *Jurnal Permata Indonesia*, 13(1), 43–53. <https://doi.org/10.59737/jpi.v13i1.54>
17. Pratiwi, P. D. (2023). Program BPJS Ketenagakerjaan dalam Menjamin Keselamatan dan Kesehatan Karyawan. *JIMT: Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 4(6), 772–774. <https://doi.org/10.31933/jimt.v4i6>
18. Published, D. (2025). *DALAM SISTEM OUTSOURCING PASCA BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG CIPTA PERATURAN*.
19. Purwanto, A., & Adiati, M. P. (2021). Gaya kepemimpinan dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi gereja. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi*, 12(1), 1–10. <http://www.jurnal-adaikepri.or.id/index.php/PROFITA/article/download/46/35>
20. Putri, I. P., Amir, M., & Nurjannah, N. (2021). Analisis Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Peserta Pada Bpjs Ketenagakerjaan Cabang Kendari. *Business UHO: Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1), 180. <https://doi.org/10.52423/bujab.v6i1.19923>
21. Sukma Kelana, D. (2022). Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Pemutusan Hubungan Kerja Secara Sepihak (Tinjauan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). *Jurnal Ilmiah Hukum Dan Keadilan*, 9(2), 1–14. <https://doi.org/10.59635/jihk.v9i2.207>
22. Widyaningrum, L., Wariyanti, A. S., & Parwati, H. (2021). Faktor-Faktor Keterlambatan Klaim BPJS. *Prosiding Seminar Informasi Kesehatan Nasional (SIKESnas)*, 1(3), 14–18. <http://ojs.udb.ac.id/index.php/sikenas/article/view/1224>