

Analisis Hukum Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Peningkatan Perlindungan Sosial Bagi Pekerja

Bagus Anggita Pradana¹, Lauddin Marsuni², Sri Lestari Poernomo³

Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia

Koresponden: pradanabagus16@yahoo.com

Abstrak:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kebijakan hukum program jaminan sosial ketenagakerjaan dalam meningkatkan perlindungan sosial bagi pekerja serta menjelaskan dan menganalisis peran pengawasan dan penegakan hukum program jaminan sosial ketenagakerjaan dalam meningkatkan perlindungan sosial. Penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yakni penelitian Pustaka (Library Research) yakni dengan mengumpulkan data dari berbagai literatur kemudian menuliskan dan mengklarifikasikan untuk kemudian dijadikan sebagai sumber data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebijakan hukum jaminan sosial tenaga kerja semakin bertambah dengan adanya jaminan pensiun (JP) oleh UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) juncto UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Berlakunya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perpu) No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai pengganti UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berdampak pula terhadap pengaturan jaminan sosial tenaga kerja. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran atas kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan kepesertaan program jaminan sosial kepada BPJS seharusnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) juga aparat penegak hukum terkait lainnya tidak bergantung pada ketentuan sanksi administratif (Pasal 5 PP 86/2013) yang parsial dan kurang berdasar. Direkomendasikan bahwa perlu komitmen untuk mengoptimalkan pelaksanaan perlindungan hukum pekerja dibidang jaminan sosial tenaga kerja sehingga pekerja lebih terlindungi dari risiko sosial ekonomis. Dalam meningkatkan peran pengawasan, khususnya terhadap pelanggaran Pasal 15 UU 24/2011, PPK harus memiliki motivasi dan inisiatif kuat serta bertindak jeli dan komitmen dalam menegakan hukum untuk melakukan proses pidana dengan merujuk UU 24/2011, apabila telah melalui prosedur tahapan preventif, edukatif dan represif non yudisial.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Perlindungan, Sosial

Abstract:

This study aims to determine the legal policies of the Social Security Program in improving social protection for workers, describe and analyze the role of supervision and law enforcement of the Employment Social Security Program in increasing social protection. This research is a normative legal research namely literature research (library research) by collecting data from various literature then written and clarified to be used as a source of

data. The research results show that the labor social security policy is increasing with the Pension Guarantee (JP) by Law No. 40 of 2004 concerning the National Social Security System (SJSN Law) Juncto Law Number 24 of 2011 concerning the Social Security Organizing Agency (BPJS Law). The enactment of Government Regulation in Lieu of Law (Perpu) No.2 of 2022 concerning Cipta Kerja as a substitute for Law No.11 of 2020 concerning Cipta Kerja also has an impact on the management of labor social security. In terms of the imposition of sanctions on violations of the employer obligation to register the membership of the Social Security Program to BPJS, the employee of the Employment Supervisory Supervisory (PPK) and other related law enforcement officials should be not depending on the provisions of administrative sanctions (Article 5 PP 86/2013) which are partial and less based. It is recommended that a commitment is needed to optimize the implementation of the legal protection of workers in the field of social security of the workforce so that workers are more protected from socioeconomic risk. In increasing the role of supervision, especially against violations of Article 15 of Law 24/2011, PPK must have a strong motivation and initiative and act carefully and be committed in upholding the law to carry out the criminal process by referring to Law 24/2011, if it has gone through the procedure of preventive, educational stages and stages of repressive non-judicial.

Keywords: Employment, Protection, Social

A. PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.¹ Pemerintah Indonesia berusaha membangun dan memperkuat seluruh sektor kehidupan masyarakat, termasuk di dalamnya jaminan social ketenagakerjaan. Penyelenggaraan sistem jaminan social turut menjadi penentu tingkat kesejahteraan masyarakat pada suatu negara. Pemenuhan jaminan sosial tidak hanya dilindungi berdasarkan hukum nasional, namun juga diakui berdasarkan hukum internasional. Dalam skala internasional, pemenuhan jaminan sosial diatur pada Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) Tahun 1948 dan Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952. Kedua konvensi tersebut menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini yang menjadi cikal bakal atas pemenuhan jaminan

¹Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 ayat 2.

sosial bagi seluruh masyarakat baik jaminan pada bidang kesehatan (*health social security*) maupun ketenagakerjaan (*employment social security*).

Sistem Jaminan Sosial Nasional (*national social security system*) merupakan sistem penyelenggaraan program negara dan pemerintah untuk memberikan perlindungan sosial, agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, menuju terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia.² Pada Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, terdapat 5 (lima) jenis program jaminan nasional yakni jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua dan jaminan kematian. Berbagai program tersebut diselenggarakan oleh badan penyelenggara jaminan sosial yang harus dibentuk dengan Undang-Undang (Pasal 5 ayat (1) UU SJSN). Selang 12 (dua belas) tahun dari disahkannya Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, pada tahun 2011, Pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. UU tersebut ditetapkan sebagai dasar pembentukan dua badan penyelenggara jaminan sosial yakni Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan (BPJS Kesehatan) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan, yang saat ini dikenal sebagai BP Jamsostek).

Implementasi dari Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional sejak mulai efektif berlaku di akhir tahun 2004 hingga awal tahun 2020, masih dihadapkan dengan berbagai permasalahan. Berdasarkan data dari Kementerian PPN/Bappenas, setidaknya terdapat 7 (tujuh) tantangan dalam pelaksanaan program jaminan sosial yaitu sebagai berikut:³

1. Perluasan kepesertaan jaminan sosial terutama kepesertaan pekerja informal atau Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) melambat;
2. Jumlah peserta tidak aktif (berhenti membayar iuran) cukup banyak dan kepatuhan para pemberi kerja maupun kelompok PBPU tergolong rendah;

² Anna Febrina Ginting, *et al.*, (2016) "Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Manado", *Jurnal Administrasi Publik* Vol. 3 No. 400: 1

³ Kementerian PPN/Bappenas, *Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 – 2024*, hlm. 145.

3. Regulasi jaminan kesehatan nasional dan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan masih belum harmonis;
4. Kelembagaan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) belum optimal terutama dari sisi koordinasi antar kelembagaan dan penegakan fungsi Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN);
5. Respon lembaga pengawas terhadap pelanggaran belum sekuat yang diharapkan;
6. Lembaga aktuarial yang diperlukan untuk memperkirakan dan menegakkan keberlanjutan fiskal program belum terkoordinasi dengan baik serta lembaga yang independen belum tersedia; dan
7. Sistem monitoring dan evaluasi masih parsial dan belum terintegrasi dengan baik.

Mengutip data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Badan Pusat Statistik (BPS) per Februari 2023, menurut Ida, jumlah penduduk usia kerja di Indonesia tercatat 211,59 juta orang. Dari jumlah tersebut, penduduk yang bekerja 138,63 juta orang. Jumlah penduduk bekerja yang sebanyak 138,63 juta orang itu terdiri dari penduduk bekerja di sektor informal 83,34 juta orang (60,12 persen) dan bekerja di sektor formal 55,29 juta orang (39,88 persen). Kemudian, sesuai data Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan hingga Juli 2023, jumlah kepesertaan baru 37,40 juta orang penduduk bekerja. Jumlah ini terdiri dari peserta penerima upah (31,05 juta orang), peserta bukan penerima upah (6,35 juta orang), peserta pada sektor jasa konstruksi (7,40 juta orang), dan pekerja migran Indonesia (391.344 orang).

Melihat data tersebut maka perluasan pekerja sektor informal atau dalam hal ini peserta bukan penerima upah masih kecil sekali dan perlu ditingkatkan. baik pekerja formal dan informal semuanya berhak mendapatkan perhatian dalam hal jaminan sosial. Keterlibatan pemerintah maupun kelompok masyarakat dalam hal ini menjadi sangat penting untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja. Pemerintah sudah seharusnya mempertimbangkan kembali keberadaan sektor informal sebagai salah satu sektor usaha

penting dalam pembangunan ekonomi nasional. Bagaimanapun juga keberadaan pekerja sektor informal menopang kehidupan para pekerja yang belum mampu menyentuh sektor formal. Untuk itu, maka cakupan jaminan sosial bagi pekerja sektor informal menjadi sangat penting, khususnya pada sektor-sektor tertentu yang memiliki karakteristik dan resiko pekerjaan yang rentan, seperti pedagang kaki lima, ojek, pedagang asongan dan sebagainya.⁴

Oleh sebab itu maka memunculkan pertanyaan apabila warga negara tidak mengikuti kepesertaan asuransi yang diwajibkan oleh pemerintah, maka warga negara tersebut tidak memiliki dan tidak berhak mendapat jaminan sosial. Maka penulis meneliti lebih dalam terkait pertanggung jawaban negara atas jaminan sosial yang diberikan sebagai bentuk tanggung jawab negara kepada warga negaranya pada Undang-Undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan sosial Nasional. Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti Apakah pengaturan program jaminan sosial ketenagakerjaan telah memberikan perlindungan sosial bagi pekerja serta bagaimana peran pengawasan dan penegakan hukum program jaminan sosial ketenagakerjaan dalam meningkatkan perlindungan sosial.

B. METODE

Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yakni penelitian Pustaka (Library Research) yakni dengan mengumpulkan data dari berbagai literatur kemudian menuliskan dan mengklarifikasikan untuk kemudian dijadikan sebagai sumber data. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah melalui studi Pustaka dengan Teknik pengumpulan data secara menulis, membaca, mengkaji dan mempelajari hasil penelitian, jurnal, buku hukum dan perundang-undangan, serta literatur yang berkaitan dengan pokok masalah yang digunakan untuk Menyusun

⁴ Pitoyo, Agus Joko. (2007). *Dinamika Sektor Informal di Indonesia: Prospek Perkembangan, dan Kedudukannya dalam Sistem Ekonomi Makro*. Populasi Vol. 18 No. 2 Tahun 2007

penulisan hukum ini. Bahan hukum yang diperoleh, baik bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder diolah dengan cara melakukan analisis dengan pendekatan perundang-undangan untuk memperoleh gambaran yang sistematis kemudian disusun secara deskriptif yaitu menjelaskan, menguraikan dan menggambarkan sesuai dengan permasalahan yang erat kaitannya dengan penelitian ini.

C. PEMBAHASAN

1. Pengaturan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dalam Memberikan Perlindungan Sosial Bagi Pekerja.

Sistem jaminan sosial dimaknai bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera.⁵ Penyelenggaraan sistem jaminan sosial berlandaskan kepada hak asasi manusia dan hak konstitusional dan hak untuk mengembangkan dirinya, setiap orang dijamin berdasarkan konstitusi. Indonesia telah menjalankan sistem jaminan sosial selama empat dekade, namun sebagian besar masyarakat belum memperoleh perlindungan yang memadai dan program jaminan sosial tersebut belum mampu memberikan perlindungan yang adil dan memadai kepada peserta sesuai dengan manfaat program yang menjadi hak peserta sehingga diperlukan sistem jaminan sosial nasional yang mampu mensinkronisasikan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial yang dilaksanakan oleh beberapa penyelenggara agar dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi setiap peserta.

Sebelum berlakunya Undang-Undang Jaminan Sosial, Indonesia menerapkan sistem perlindungan sosial yang sifatnya parsial dalam artian jaminan sosial tersebut tidak menyeluruh dalam satu kriteria. Setiap program perlindungan tersebut diatur dalam peraturan dan tata kelola yang bertanggungjawab dan berkontribusi langsung kepada pemanfaat secara mandiri.⁶ Hal ini dapat dilihat dari perlindungan sosial yang berbeda-

⁶ Uwiyono, Aloysius, dkk. Asas-asas Hukum Perburuhan, Depok: Rajawali Pers, 2018

beda misalnya jaminan sosial yang dijalankan Indonesia dalam dekade masih bersifat parsial dalam peraturan yang terpisah. Undang-Undang yang secara khusus mengatur jaminan sosial bagi tenaga kerja swasta adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan Sosial Tenaga Kerja (jamsostek) yang mencakup program jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Asas dari sistem jaminan sosial nasional adalah asas manfaat, asas kemanusiaan, asas keadilan sosial. Asas kemanusiaan berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusia. Asas manfaat adalah asas yang bersifat operasional yang menggambarkan pengelolaan yang efisien dan efektif sedangkan asas keadilan adalah bersifat adil. Ketiga asas tersebut untuk menjamin kelangsungan program dan hak peserta. Jaminan sosial sebagai sistem perlindungan sosial, implementasi dari kebijakan yang sarat politis dan tekanan masyarakat dan juga kemauan pemerintah. Konsekuensi penyelenggaraan jaminan sosial diperlukan pendanaan yang terus menerus karena jaminan sosial sebagai program permanen seumur hidup. Olehnya itu pendanaan sistem jaminan sosial melibatkan seluruh pemegang kebijakan yang meliputi pemberi kerja, penerima kerja dan pemerintah, jika BPJS mengalami defisit karena krisis ekonomi. Keberhasilan sistem jaminan sosial nasional ditentukan oleh beberapa faktor yaitu :

1. Penindakan hukum yang efektif.
2. Tergantung dari kondisi ekonomi, situasi ketenagakerjaan, kemampuan pemerintah dalam menciptakan lapangan pekerjaan, memberlakukan upah memadai dan mengkondisikan kenyamanan kerja.

Mengingat kembali pengertian jaminan sosial dalam pelaksanaannya perlu ditopang dengan berbagai persyaratan antara lain adanya lapangan pekerjaan, terbentuknya pasar tenaga kerja yang independen dan fasilitas lain untuk memperlancar operasionalisasi program-program jaminan sosial oleh badan penyelenggara jaminan sosial. Peran pemerintah dalam sistem jaminan sosial, sebagai regulator dan fasilitator dalam mendanai dari APBN apabila diperlukan penyelenggaraan sistem jaminan sosial

termasuk program bantuan yang di danai dari APBN, kemudian pemerintah wajib melaksanakan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.⁷ Program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan di tetapkan pada tanggal 25 November 2011 memerlukan sinkronisasi dan harmonisasi antar perundang-undangan, diantaranya dengan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perpu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja adalah upaya pemerintah dalam menindaklanjuti Undang-Undang No.11 Tahun 2002 tentang Cipta Kerja yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK) melalui Putusan No. 91/PUU-XVIII/2020 bahwa UU Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai tenggang waktu dalam putusan tersebut yaitu (dua) tahun.

Berlakunya Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja berdampak pula terhadap perlindungan hukum pekerja di bidang jaminan sosial tenaga kerja. Perlindungan hukum tersebut tersirat dalam pengaturan jaminan sosial tenaga kerja dalam Perpu Cipta Kerja dengan cara mengubah, menghapus, atau menetapkan pengaturan baru beberapa ketentuan yang diatur dalam UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial nasional (UU SJSN), UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) dan UU Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia. Dalam Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pekerja tetap memperoleh perlindungan hukum di bidang Jaminan sosial tenaga kerja, pengaturannya tercantum dalam Pasal 99 yang tidak mengalami perubahan dengan berlakunya Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Hal ini karena Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan kebijakan umum di bidang ketenagakerjaan, atau disebut juga undang-undang payung (umbrella act) yang mencabut enam kordonansi dan sembilan undang-undang.⁸ dimana pelaksanaan lebih

⁷ Yuditia, A., Hidayat, Y., & Achmad, S. (2021). Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Nasional Oleh BPJS Berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. *Jurnal Magister Ilmu Hukum*, 6(1), 43-61.

⁸ Nola, L. F. (2023). Penerapan Omnibus Law Dalam Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia. *Kajian*, 25(3), 217-229.

lanjut diatur oleh peraturan perundang-undangan lainnya. Adapun Pasal 99, berbunyi :

- 1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- 2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Peraturan perundang-undangan yang berlaku dimaksud di atas adalah Undang-undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN), yang menurut Aloysius Uwiyono, dkk merupakan payung bagi pelaksanaan jaminan sosial di Indonesia dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Perpu Cipta Kerja merubah pasal 18 dan pasal 46 UU SJSN, sehingga pasal 18 tentang jenis program jaminan sosial menjadi 6 (enam) program, yaitu: jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan.⁹ Merubah pasal 46 UU SJSN dengan cara menambah pasal 46 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan, sehingga pasal 46 menjadi pasal 46A, 46B, 46C, 46D, dan 46 E. Perpu juga merubah pasal 6, 9, dan pasal 42 UU BPJS tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Perpu Cipta Kerja hanya merubah 2 (dua) pasal dari UU SJSN dan 3 (tiga) pasal UU BPJS, sehingga sebagian besar dari pengaturan jaminan sosial tenaga kerja dalam UU SJSN dan UU BPJS masih tetap berlaku. Sehingga program-program jaminan sosial tenaga kerja yang telah ada dan dilaksanakan tetap masih berlaku, seperti: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, dan jaminan pensiun.

Pertama : Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan jaminan dan santunan yang berupa uang apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang

⁹ Bab IV Ketenagakerjaan, Bagian Ketiga: Jenis Program Jaminan Sosial, Pasal 82 ayat (1) Perpu No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

diakibatkan karena kerja serta kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan kembali ke rumah (pulang kerja).¹⁰

Kedua: Jaminan Kematian (JK) adalah jaminan yang diberikan kepada keluarga ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja, guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan kematian, biaya pemakaman, dan santunan berkala. Sentanoe Kertonegoro berpendapat bahwa JKM pada prinsipnya merupakan unsur komplementer dari JHT, jika karena suatu sebab, tenaga kerja meninggal dunia sebelum hari tua (prematur death) maka saldo tabungannya masih rendah, dalam hal demikian, santunan JKM akan menambah saldo JHT sehingga dapat memberikan jumlah peninggalan yang cukup berarti bagi ahli warisnya.

Ketiga : Jaminan Hari Tua (JHT) adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai hari tua (usia 55 tahun) atau memenuhi persyaratan tertentu. Sentanoe Kertonegoro berpendapat bahwa jaminan hari tua (JHT) memberikan santunan pada saat tenaga kerja mencapai umur 55 tahun, mengalami cacat tetap dan total, meninggal dunia, meninggalkan Indonesia untuk tidak kembali lagi, atau mengalami PHK dengan masa kepesertaan setidak-tidaknya lima tahun.

Keempat : Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) adalah upaya penanggulangan dan pencegahan gangguan kesehatan yang memerlukan pemeriksaan, pengobatan dan atau perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan dibidang penyembuhan (kuratif). Alasan diselenggarakannya pemeliharaan kesehatan bagi tenaga kerja adalah sebagaimana dijelaskan di dalam Penjelasan Umum Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu : “oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perseorangan, maka

¹⁰ Rohanawati, A. N., & Wicaksono, D. A. (2018). Kesetaraan dalam perjanjian kerja dan ambiguitas pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi. *Jurnal Yudisial*, 11(3), 267-289.

sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja”.

Tujuan penyelenggaraan program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP) adalah mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan/terkena pemutusan hubungan kerja sehingga akan memotivasi pekerja untuk berkeinginan bekerja kembali atau berusaha mandiri. Hal ini karena dalam situasi pekerja mengalami kehilangan pekerjaan tentu akan berdampak terhadap derajat status sosialnya, khususnya lingkungan tempat tinggalnya maupun masyarakat pada umumnya. Dengan demikian perlindungan hukum pekerja dibidang jaminan sosial tenaga kerja pasca berlakunya Perpu Cipta Kerja telah lebih lengkap jika dilihat dari segi jenis-jenis program jaminan sosial tenaga kerja, sehingga pekerja lebih terlindungi dari risiko sosial ekonomis.

Tugas dan wewenang BPJS Tenaga Kerja sudah sesuai dengan amanat Undang-Undang No. 40 Tahun 2014 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional untuk menyelenggarakan beberapa program jaminan sosial tenaga kerja yang terdiri dari:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja, yang dimaksud dengan Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja;
2. Jaminan Kematian (JKM), dimana manfaat uang tunai diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja;
3. Jaminan Hari Tua (JHT), merupakan salah satu komponen yang sangat penting bagi pekerja adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap;
4. Jaminan Pensiun (JP), dimana jaminan sosial ini bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli

warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Dalam BPJS Tenaga Kerja dibagi menjadi 2 (dua) jenis, yaitu :

1. **Penerima Upah (PU).** Pekerja penerima upah adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Pekerja penerima upah biasanya selalu terikat dengan perjanjian kontrak kerja mengenai anggaran gaji, waktu kerja, dan sarana prasarana selama bekerja.
2. **Bukan Penerima Upah (BPU).** Pekerja bukan penerima upah adalah pekerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya. Atau dalam Permenaker No. 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Bukan Penerima Upah, yang dimaksud Peserta Bukan Penerima Upah (BPU) adalah orang-perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan.

Peserta Bukan Penerima Upah dalam program BPJS Tenaga Kerja wajib mengikuti 2 (dua) program jaminan sosial, yaitu program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM). Namun di samping itu, peserta Bukan Penerima Upah dapat juga mengikuti program JHT secara sukarela. Dalam kepesertaan BPJS, peserta akan diklasifikasikan kedalam Peserta Penerima Upah dan Peserta Bukan Penerima Upah. BPJS wajib memberikan No. Identitas Tunggal kepada setiap peserta atau anggota keluarganya, dan memberikan informasi terkait hak dan kewajiban kepada peserta untuk mengikuti ketentuan yang berlaku, selain itu Pemerintah secara bertahap akan mendaftarkan penerima bantuan iuran.

2. Peran Pengawasan dan Penegakan Hukum Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Perlindungan Sosial Bagi Pekerja.

Dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS telah disebutkan dalam pasal 15 tentang kewajiban perusahaan yaitu secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti perusahaan wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS, dan tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.¹¹ Dalam tataran penerapan sanksi atas pelanggaran hak jaminan sosial pekerja/buruh terdapat perdebatan menarik dan kontroversial. Satu pihak berpendapat sanksinya hanya berupa sanksi administratif, tidak ada sanksi pidana. Pendapat yang berbeda menyatakan bisa dikenakan sanksi pidana. Sanksi dalam pembahasan ini dapat diartikan sebagai hukuman bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial kepada BPJS Ketenagakerjaan. Pemerintah berupaya untuk melindungi para pekerja dan juga mengawasi perusahaan agar dapat secara rutin melaksanakan kewajibannya pada Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 pendapat pertama berargumen dengan dasar ketentuan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (PP 86/2013) yang menyatakan bahwa :¹²

1) Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja, dan penerima bantuan iuran yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dikenai sanksi administratif.

2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:

a. teguran tertulis;

¹¹ Indrawati, I., & Simanjuntak, T. R. (2019). Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan yang Lalai Mendaftarkan Pekerjaanya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 10(1), 50-57.

¹² Mani, N. (2019). Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Media Iuris*, 2(3).

- b. denda; dan/atau
- c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu

Sementara dalam Pasal 3 ayat (1) PP 86/2013 berbunyi “Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara wajib: a). mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya; dan b). Memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar.” Secara substansi Pasal 3 ayat (1) PP 86/2013 tersebut sebenarnya merupakan penjabaran dari keten-tuan Pasal 15 UU 24/2011 yang berbunyi:

- (1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.
- (2) Pemberi Kerja dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan data dirinya dan Pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.
- (3) Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.

Tidak dapat merujuk Pasal 55 UU 24/2011 untuk mengenakan sanksi pidana karena adanya perbedaan pengaturan sanksi atas pelanggaran antara kewajiban pendaftaran kepesertaan dan kewajiban memungut, membayar dan menyetor iuran jaminan sosial kepada BPJS. Pengaturan sanksi atas pelanggaran kewajiban pendaftaran kepesertaan terdapat dalam Pasal 5 PP 3 ayat (1) PP 86/2013 berupa sanksi administratif, sedangkan pengaturan sanksi atas kewajiban memungut, membayar dan menyetor iuran jaminan sosial kepada BPJS terdapat dalam Pasal 55 UU 24/2011 berupa sanksi pidana. Kewajiban pendaftaran kepesertaan merupakan kegiatan yang berbeda dengankewajiban memungut, membayar dan menyetor iuran kepada BPJS, sehingga pengaturan dan penerapan sanksinya berbeda pula. Atas dasar ketentuan dan argumen tersebut, pendapat pertama ini berkesimpulan bahwa sanksi bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta jaminan sosial kepada BPJS hanya

dapat dikenakan sanksi administratif sesuai ketentuan Pasal 5 PP 86/2013, bukan sanksi pidana. Pendapat kedua yang berbeda menyatakan bahwa terhadap pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjaanya sebagai peserta jaminan sosial kepada BPJS dapat dikenakan sanksi pidana dengan merujuk Pasal 55 UU 24/2011. Ketentuan Pasal 55 UU 24/2011 menegaskan bahwa "Pemberi kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah)." Dalam ketentuan Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) UU 24/2011 berbunyi (1) Pemberi kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaanya dan menyetorkannya kepada BPJS (2) Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.

Menurut pendapat kedua ini, melalui penerapan Pasal 55 UU 24/2011 akan dapat mendorong terlaksananya penegakan hukum yang efektif dan menimbulkan efek jera bagi pemberi kerja yang melanggar ketentuan Pasal 15 UU 24/2011. Ketentuan Pasal 55 UU 24/2011 tersebut diterapkan, apabila pemberi kerja tidak melaksanakan kewajiban memungut pembayaran menyetor iuran dari pekerjaanya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) UU 24/2011 yang secara substansi juga sama melanggar ketentuan Pasal 15 UU 24/2011. Dengan pengaturan demikian berarti, apabila pemberi kerja sudah melanggar ketentuan Pasal 15 UU 24/2011 maka hakikatnya pemberi kerja secara otomatis juga melanggar Pasal 55 UU 24/2011.¹³ Hanya saja dalam upaya pemahaman tersebut harus dibangun konstruksi hukum yang komprehensif melalui metode interpretasi sistematis dengan melihat beberapa pasal terkait dan peraturan perundang-undangan lain yang relevan, termasuk Putusan MK, sehingga tidak memandang dan terkooptasi penerapan sanksi administratif yang parsial dengan hanya melihat satu atau dua pasal saja. Guna memperoleh konstruksi hukum yang komprehensif diperlukan kemampuan elaborasi dan cara pandang yang lebih luas terhadap keterkaitan hubungan atas kewajiban pemberi kerja untuk

¹³ Sudrajat, T. (2020). Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional. *Pandecta Research Law Journal*, 15(1), 83-92.

melakukan pendaftaran kepesertaan dengan kewajiban memungut, membayar dan menyetor iuran dari pekerjanya kepada BPJS.

Apa alasan mendasar pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial kepada BPJS. Tentunya bukan sekedar persoalan administrasi pendaftaran semata, melainkan bertujuan untuk menghindari kewajiban membayar, memungut dan menyetor iuran jaminan sosial yang dianggap membebani finansial perusahaan. Logikanya pemberi kerja yang memungut membayar dan menyetor iuran dari pekerjanya kepada BPJS bisa dipastikan sudah mendaftarkan kepada BPJS. Namun, pemberi kerja yang sudah mendaftarkan pekerjanya bisa terjadi tidak memungut membayar dan menyetor iuran dari pekerjanya kepada BPJS karena berbagai alasan. Hal tersebut menunjukkan bahwa: Pertama, hubungan antara kewajiban pemberi kerja untuk memungut, membayar dan menyetor iuran dari pekerjanya kepada BPJS tidak dapat dipisahkan dengan kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial kepada BPJS. Walaupun hakikatnya bukanlah persoalan pendaftaran, melainkan persoalan prinsip terkait kewajiban pemberi kerja untuk memungut membayar dan menyetor iuran dari pekerjanya kepada BPJS. Dengan demikian apabila pemberi kerja melanggar ketentuan Pasal 15 UU 24/2011 semestinya juga dikenai sanksi pidana (Pasal 55 UU 24/2011), bukan sanksi administratif sebagaimana ketentuan Pasal 5 ayat (1) PP 86/2013.

Kedua, karena kewajiban pendaftaran kepesertaan BPJS bukan sekedar masalah administratif, tetapi terkait erat dengan kewajiban pemberi kerja untuk memungut membayar dan menyetor iuran dari pekerjanya kepada BPJS sebagai salah satu hak dasar pekerja/buruh yang dilindungi konstitusi (Pasal 28 ayat (1), (2) dan (3) UUD 1945). Mengingat jaminan sosial sebagai hak konstitusi pekerja/buruh, apabila pemberi kerja nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial kepada BPJS, maka pekerja/buruh yang bersangkutan berhak

mendaftarkan dirinya kepada BPJS sebagaimana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-IX/2011 dan Nomor 82/PUU-X/2012 berikut.¹⁴

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-IX/2011 tanggal 2 Agustus 2012 menyatakan Mahkamah mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

1. Pasal 13 ayat (1) bertentangan dengan UUD NRI 1945.
2. Pasal 13 ayat (1) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
3. Pasal 13 ayat (1) selengkapnya harus dibaca “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

D. KESIMPULAN

Kebijakan hukum jaminan sosial tenaga kerja semakin bertambah dengan adanya jaminan pensiun (JP) oleh UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) juncto UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Kemudian berlakunya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-undang (Perpu) No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai pengganti UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Penerapan sanksi terhadap pelanggaran atas kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan kepesertaan program jaminan sosial kepada BPJS seharusnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK) juga aparat penegak hukum terkait lainnya tidak terkooptasi ketentuan sanksi administratif (Pasal 5 PP 86/2013) yang parsial dan kurang berdasar. PPK telah menempuh prosedur pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan terlebih dahulu, baik preventif edukatif maupun represif non yustisial, baru terakhir tahap represif yustisial. Dengan berlakunya Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-

¹⁴ Helweldery, A. E. (2019). Sanksi Atas Pelanggaran terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). *Lex Et Societatis*, 7(4).

undang (Perpu) No.2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja sebagai pengganti UU No.11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang berdampak terhadap pengaturan jaminan sosial tenaga kerja karena Perpu Cipta Kerja telah merubah atau merevisi pasal-pasal yang mengatur tentang jaminan sosial tenaga kerja, sehingga kebijakan hukumnya lebih lengkap maka perlu komitmen untuk mengoptimalkan pelaksanaan perlindungan hukum pekerja dibidang jaminan sosial tenaga kerja sehingga pekerja lebih terlindungi dari risiko sosial ekonomis. PPK harus memiliki motivasi dan inisiatif kuat serta bertindak jeli dan komitmen dalam menegakan hukum untuk melakukan proses pidana dengan merujuk UU 24/2011, apabila telah melalui prosedur tahapan preventif, edukatif dan represif non yudisial..

E. REFERENSI

- Anna Febrina Ginting, et al., (2016) "Implementasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Manado", Jurnal Administrasi Publik Vol. 3 No. 400: 1
- Agusmidah, A., Putra, M. E., & Affila, A. Reorganizing The Mechanism Of Settling Labor Relations Disputes. *Mimbar Hukum-Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada*, 32(1), 135-144.
- Christanty, E. I. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Yang Mengalami Kecelakaan Kerja. *Jurist Diction*, 2(6), 2113–2130
- Helweldery, A. E. (2019). Sanksi Atas Pelanggaran terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). *Lex Et Societatis*, 7(4).
- Indrawati, I., & Simanjuntak, T. R. (2019). Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan yang Lalai Mendaftarkan Pekerjaanya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 10(1), 50-57.
- Kementerian PPN/Bappenas, Rancangan Awal Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2020 – 2024)

- Mani, N. (2019). Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Media Iuris*, 2(3).
- Pradana, Bangkit, and Enjang Pera Irawan. "The Effect of Customer-Based Brand Equity (CBBE) BPJS Ketenagakerjaan After the Simultaneous Implementation of the Re-Call Strategy on Informal Worker (BPU) Purchase Intention." *e-BANGI* 21.3 (2024): 717-728.
- Rohanawati, A. N., & Wicaksono, D. A. (2018). Kesetaraan dalam perjanjian kerja dan ambiguitas pertimbangan hukum Mahkamah Konstitusi. *Jurnal Yudisial*, 11(3), 267-289.
- Sudrajat, T. (2020). Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional. *Pandecta Research Law Journal*, 15(1), 83-92.
- Yuditia, A., Hidayat, Y., & Achmad, S. (2021). Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Nasional Oleh BPJS Berdasarkan Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. *Jurnal Magister Ilmu Hukum*, 6(1), 43-61.