

## **HAK PESERTA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN**

**Rahmawati Kusuma\*, AD. Basniwati\*\*, Lalu Guna Nugraha\*\*\*, Sri Hariati\*\*\*\***

Fakultas Hukum Universitas Mataram  
Jalan Majapahit No. 62 Mataram

Email: rahmawatikusuma@unram.ac.id, adbasniwati81@gmail.com,  
laluguna@unram.ac.id, srihukum80@gmail.com

Naskah diterima : 08/04/2021, revisi : 20/08/2021, disetujui 30/08/2021

### **Abstrak**

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui bentuk-bentuk jaminan yang diberikan oleh Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak-hak pesertanya dan akibat hukum bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang badan penyelenggara jaminan sosial, menegaskan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Namun hal ini masih juga tidak dihiraukan oleh sebagian perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia. Metode yang digunakan dalam artikel ini adalah metode penelitian normatif, kemudian dianalisa dengan menggunakan metode kualitatif yang lebih menekankan analisisnya pada proses penyimpulan deduktif dan induktif serta pada dinamika hubungan antar fenomena yang diamati dengan menggunakan logika ilmiah. Hasil pembahasan ini menunjukkan bahwa bentuk jaminan yang diberikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak-hak pesertanya sesuai dengan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah berupa Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kematian (JK). Sedangkan akibat hukum bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan.

**Kata Kunci:** Badan Penyelenggara, Hak Pekerja.

### **Abstract**

***This article aims to find out the forms of security provided by the Social Security Administration for Employment in fulfilling the rights of its participants and the legal consequences for employers who do not register their workers with BPJS Ketenagakerjaan. Based on Law Number 24 of 2011 concerning social security administering bodies, it confirms that the Social Security Administering Body is a legal entity established to organize a security program as a form of social protection to ensure that all people can fulfill their basic needs for a decent life. However, some companies in Indonesia ignore this. The method used in this article is a normative research method, then analyzed using qualitative methods which emphasize the analysis more on the deductive and inductive inference processes as well as on the dynamics of relationships between observed phenomena using scientific logic. The results of this discussion indicate that the form of security provided by the Social Security Administration for Employment in fulfilling the rights of its participants in accordance with Law Number 24 of 2011 concerning Social Security Administering Bodies (BPJS) is in the form of Work Accident Security (JKK), Old-age security (JHT), pension security (JP), life insurance (JK). Meanwhile, the legal consequences for employers who do not register their workers with BPJS Ketenagakerjaan.***

**Keywords:** *Organizing Body, Worker Rights.*

## **A. Pendahuluan**

Indonesia sebagai negara hukum yang bertujuan untuk memberikan kesejahteraan bagi rakyatnya harus mewujudkan bentuk intervensinya tersebut dengan menjadikan pemenuhan hak kesehatan menjadi salah satu rancangan pembangunan nasional. Indonesia sebagai negara hukum harus tegas dalam menjamin terwujudnya pembangunan kesehatan bagi seluruh warga negara Indonesia.

Dengan adanya kewajiban dan tanggung jawab pemerintah dalam pemenuhan hak atas pelayanan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 28 H ayat (1) Undang-Undang Dasar (UUD) Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan (UU Kesehatan), maka Pemerintah diberikan kewenangan merencanakan, mengatur, menyelenggarakan, membina dan mengawasi penyelenggaraan upaya kesehatan yang merata dan terjangkau oleh masyarakat. Selanjutnya pada Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar NRI 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Sejalan dengan ketentuan tersebut, Majelis Permusyawaratan Rakyat (MPR) Republik Indonesia dalam TAP MPR Nomor X/MPR/2001 menugaskan Presiden untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu.<sup>1</sup> Untuk melaksanakan perintah Pasal tersebut, maka pada tanggal 19 Oktober 2004,

---

<sup>1</sup> Budi Santoso, 2017, *Analisis Yuridis Kewenangan Pengelolaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Aparatur Sipil Negara*, Arena Hukum Vol. 10 Nomor 3, Malang, hlm. 38

pemerintah bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) mengesahkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disebut Undang-Undang SJSN). Undang-undang tersebut dimaksudkan untuk membentuk 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.

Hak kesehatan harus dimiliki oleh setiap orang termasuk para pekerja dengan usaha yang semaksimal mungkin. Pasal 2 Undang-undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan menyebutkan Setiap orang berhak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan mulai dari promotif sampai dengan rehabilitatif sesuai keadaannya, dan Pasal 2 Undang-undang No 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyebutkan bahwa penyelenggaraan kesehatan harus adil dan merata dengan pembiayaan yang terjangkau kepada seluruh masyarakat.

Salah satu upaya perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja yang diberikan oleh pemerintah adalah Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan transformasi dari Jaminan sosial Tenaga kerja yang berdiri pada tahun 1992. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana yang dimaksud yaitu BPJS Kesehatan, BPJS Ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

Berdasarkan uraian tersebut, permasalahan yang menjadi fokus dalam pembahasan artikel ini adalah bagaimana bentuk jaminan yang diberikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak-hak pesertanya; dan apa akibat hukum bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan perkerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan.

## B. Metode Penelitian

Artikel ini menggunakan metode penelitian hukum normatif atau penelitian hukum kepustakaan, yaitu penelitian dengan cara meneliti bahan pustaka. Dengan paradigma penelitian ini maka pendekatan yang penulis gunakan adalah pendekatan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan kasus (*case approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*).<sup>3</sup> Sumber data utama yang digunakan adalah data kepustakaan. Bahan yang dipakai untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini adalah bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier.

---

<sup>2</sup> Tim Visi Yustisia, *Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS*, Transmedia Pusaka, cet 1, Jakarta, 2014, hlm. 5

<sup>3</sup> M. Syamsudin, 2007, *Operasionalisasi Penelitian Hukum*, Jakarta: PT. Rajawali Press, hlm. 57

### C. Pembahasan

#### 1. Bentuk Jaminan/Pemenuhan Hak Yang Diberikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS dibagi menjadi BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan merupakan program pemerintah diperuntukkan bagi seluruh rakyat Indonesia, baik pekerja, bukan pekerja, bahkan penerima bantuan dari pemerintah serta WNA yang bekerja di Indonesia minimal 6 bulan. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan menurut Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 melaksanakan penyelenggaraan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kematian.

Pemenuhan hak peserta BPJS Ketenagakerjaan pada Program BPJS ketenagakerjaan diantaranya para pekerja yang dalam kesehariannya melakukan pekerjaan yang bisa saja membahayakan dirinya, perusahaan selaku pemberi kerja wajib untuk mendaftarkan para pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Adapun program-program BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk pemenuhan hak peserta BPJS Ketenagakerjaan sebagai berikut:<sup>4</sup>

##### 1) Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja maupun penyakitbakibat kerja merupakan resiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan, karena pada umumnya kecelakaan bisa jadi akan mengakibatkan:

1. Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia.
2. Cacat atau tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang menderita kecelakaan. Cacat ini terdiri dari:
  - a. Cacat tetap, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan atau gangguan fisik atau mental yang bersifat tetap.
  - b. Cacat sementara, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu.

Program jaminan kecelakaan kerja BPJS Ketenagakerjaan menjelaskan definisi dari cacat adalah sakit yang mengakibatkan tidak berfungsinya sebagian anggota tubuh yang tidak bisa sembuh (atau tidak berfungsi lagi), dan ketidak mampuan bekerja secara total atau tetap, dan mengakibatkan timbulnya resiko ekonomis bagi penderitanya.

Jaminan kecelakaan kerja diberikan untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang berupa kematian atau cacat tetap atau sementara, baik fisik maupun mental. Kecelakaan adalah kejadian yang tak diduga dan tidak diharapkan terjadi. Tak terduga karena di

---

<sup>4</sup> Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia, Kencana*, Jakarta Timur, 2019, hkm. 170

belakang peristiwa tersebut tidak terdapat unsur kesengajaan, lebih-lebih dalam bentuk perencanaan. Tidak diharapkan karena peristiwa kecelakaan disertai dengan kerugian material ataupun penderitaan dari yang paling ringan sampai yang paling berat. Pasal 1 angka 12 dari Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 menentukan, bahwa: "Kecelakaan akerja adalah kecelakaan yang menimpa tenaga kerja berhubungan dengan hubungan kerja dan penyakit yang timbul karena hubungan kerja." Adapun Pasal 1 angka 6 Undang-undang nomer 3 tahun 1992 menyatakan:<sup>5</sup>

*"Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubungan dengan huungan kerja, termasuk penyakit yang timbul karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat bekerja, dan pulang kerumah melalui jalan yang biasa atau waja dilalui."*

Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial tenaga Kerja dan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja meliputi penyakit yang terjadi berhubungan dengan hubungan kerja, tetapi dengan catatan bahwa jika penyakit tersebut menyebabkan yang bersangkutan cacat atau meninggal dunia, maka untuk dapat dianggap sebagai penyakit kecelakaan kerja haruslah memenuhi syarat-syarat tertentu.

## 2) Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan hari tua merupakan tabungan wajib yang berjangka panjang yang iurannya ditanggung oleh pekerja/buruh serta pengusaha dan pembayarannya dapat dilakukan apabila telah memenuhi syarat-syarat tertentu. Secara nasional Kepesertaan jaminan hari tua bersifat wajib bagi semua pekerja/buruh yang memenuhi persyaratan. Persyaratan yang dimaksud adalah khusus bagi pekerja/buruh harian lepas, borongan dan pekerja/buruh dengan perjanjian kerja waktu tertentu yang harus bekerja diperusahaannya lebih dari 3 (tiga) bulan. Artinya pengusaha tidak wajib mengikutsertakan dalam program jaminan hari tua jika pekerja bekerja kurang dari 3 bulan, karena pengusaha hanya wajib mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian. Yang mana besaran iuran jaminan hari tua ditetapkan 5,7 persen dari upah pekerja/buruh sebulan, dengan perincian 3,7 persen di tanggung oleh pengusaha dan sebesar 2 persen ditanggung oleh pekerja/buruh.

Pengusaha diberi kewajiban untuk memotong langsung upah pekerja/buruh dari daftar upah dan menyetorkannya langsung ke badan penyelenggara. Selanjutnya badan penyelenggara akan mendaftarkan iuran tersebut ke rekening masing-masing peserta. Penyetoran tersebut harus dilakukan setiap bulannya karena dana tersebut akan segera diinvestasikan (dikembangkan) dan hasil pengembangannya akan diperhitungkan pada saat pengembalian jaminan hari tua.

## 3) Jaminan Pensiun

---

<sup>5</sup> Abdul Hakim, *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Cet. 4, Citra Aditya, Bandung, 2014, hlm. 120

Program Jaminan pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total atau meninggal dunia.

Peserta program jaminan pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta merupakan pekerja/buruh yang bekerja pada pemberi kerja perseorangan atau perusahaan. Pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja mempunyai usia paling banyak 1 (satu) bulan sebelum memasuki usia pensiun. Usia pensiun untuk pertama kali ditetapkan 56 tahun dan mulai 1 Januari 2019, usia pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai pensiun 65 tahun. Iuran program jaminan pensiun dihitung sebesar 3%, yang terdiri dari 2% iuran pemberi kerja dan 1% iuran dari pekerja/buruh. Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Mekanisme pembayaran iuran mengikuti program paket. Pemberi kerja wajib membayar iuran paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya. Pemberi kerja yang tidak memenuhi ketentuan pembayaran iuran dikenakan denda sebesar 2% setiap bulan keterlambatan.<sup>6</sup>

#### 4) Jaminan Kematian

Pada umumnya yang menimbulkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan adalah kematian muda atau kematian dini/prematur. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yyang meninggal, dan “kerugian” yang diakibatkan oleh biaya perawatan selama yang bersangkutan sakit serta biaya pemakaman. Jaminan kematiann adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan memberikan santunan kematian yang di bayarkan kepada ahli waris peserta yang meninggal.

Besarnya iuran untuk jaminan kematian ini ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha. Dengan demikian, ini berarti sama dengan jaminan kecelakaan kerja yang juga ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha sebagai perwujudan dari tanggung jawab pengusaha (employer's liability). Besaran iuranya adalah 0,30% dari upah sebulan masing-masing pekerja/buruh yang secara rutin harus dibayar langsung oleh pengusaha kepada badan penyelenggara. Jaminan kematian yang diterima berdasarkan program ini, yaitu biaya pemakaman dan santunan berupa uang. Yang berhak menerima santunan kematian dan biaya pemakaman adalah para ahli waris (keluarga) pekerja/buruh.

## 2. Akibat Hukum bagi Pemberi Kerja yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya ke BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan perlindungan terhadap perusahaan dari sanksi administrative, tetapi juga memberikan jaminan perlindungan

---

<sup>6</sup> *Ibid.*



bagi setiap karyawan berupa jaminan sosial atas risiko yang mungkin terjadi selama masa kerjanya. Terdapat 4 manfaat BPJS Ketenagakerjaan antara lain; Jaminan Keselamatan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT). Ketentuan jaminan sosial tenaga kerja tersebut, telah diatur dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Berdasarkan undang-undang tersebut, maka dibentuk 2 (dua) BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Lebih jelasnya, BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan beberapa program, yaitu; jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Berdasarkan hal tersebut, maka setiap orang (WNI atau WNA) yang telah bekerja minimal selama 6 (enam) bulan di Indonesia wajib terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial.

Perusahaan dalam hal ini pemberi kerja wajib mendaftarkan perusahaannya secara pribadi dan mendaftarkan pekerjanya secara bertahap kepada BPJS. Hal tersebut berdasarkan pada program jaminan sosial yang telah diikuti. Program jaminan sosial tersebut memberikan hak kepada pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta dalam program tersebut apabila pemberi kerja dalam hal ini perusahaan tidak mendaftarkan para pekerjanya pada BPJS.

Berdasarkan PP Nomor 84 Tahun 2013, menjelaskan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sejumlah 10 (sepuluh) orang atau lebih dengan upah minimal Rp1 juta/bulan, diwajibkan mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya berdasarkan ketentuan PP tersebut, maka akan diberikan sanksi berupa sanksi administratif. Adapun sanksi administratif tersebut, antara lain:

1. Denda dari BPJS;
2. BPJS memberikan teguran secara tertulis;
3. Pemerintah atau pemerintah daerah tidak memberikan pelayanan publik tertentu (berdasarkan permintaan pihak BPJS).

Adapun yang dimaksud dengan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu, yaitu meliputi; pemberian izin terkait usaha, izin terkait mempekerjakan TKA (Tenaga kerja Asing), izin yang terkait dengan tender proyek, izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Perusahaan dalam hal ini pemberi kerja banyak yang terkendala dalam permasalahan keuangan. Hal tersebut berdampak pada keterlambatan bahkan tidak dibayarkannya iuran BPJS Ketenagakerjaan. Jika perusahaan mengalami kesulitan dalam menjalankan roda operasional, maka semakin besar beban perusahaan dalam pelaksanaan kewajibannya. Para pekerja tidak bisa mengajukan klaim (manfaat BPJS Ketenagakerjaan) jika perusahaan tidak membayar iuran BPJS selama 3 (tiga) bulan berturut-turut (UUD). Hal tersebut memberikan dampak yang sangat merugikan bagi pekerja dan keluarganya. Dikatakan merugikan, karena para pekerja tidak akan memperoleh haknya walaupun sudah dipungut iuran secara rutin, jika perusahaan

sendiri tidak menyetorkannya. Situasi dan kondisi ini yang menjadi permasalahan yang serius bagi perusahaan dan terutama bagi pekerja.

Dalam penerapannya, BPJS Ketenagakerjaan telah berupaya dalam menerapkan sanksi sesuai kewenangannya, akan tetapi pada faktanya masih ada perusahaan yang sengaja tidak menyetor iuran yang seharusnya menjadi kewajiban mereka. Melalui 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 Penyelenggara Jaminan Sosial dan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 23 tahun 2016 tentang Prosedur Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapatkan Layanan Publik Tertentu untuk Pengusaha Selain Administrator, Pemerintah telah berupaya semaksimal mungkin untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja dan juga mengontrol setiap perusahaan agar dapat melaksanakan kewajibannya secara rutin. Selain itu, berdasarkan Undang-Undang RI No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS terdapat sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan atau bahkan melalaikan tanggungjawabnya membayar iuran. Adapun tata cara pemberian sanksi kepada pemberi kerja (perusahaan) adalah sebagai berikut (UUD):

- 1) Pengenaan sanksi teguran tertulis diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja oleh BPJS. Teguran tertulis pertama untuk jangka waktu 10 hari, apabila sampai dengan berakhirnya jangka waktu 10 hari sanksi teguran tertulis pertama Pemberi kerja selain penyelenggara Negara tidak melaksanakan kewajibannya, BPJS mengenakan sanksi teguran tertulis kedua untuk jangka waktu 10 hari.
- 2) Apabila pada masa teguran tertulis pemberi kerja tidak juga mendaftarkan pekerjaannya dalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan maka pemberi kerja akan dikenakan sanksi denda oleh BPJS, yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran kedua berakhir. Besarnya denda yang dikenakan adalah 0,1% (nol koma satu persen) setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir yang disetorkan kepada BPJS bersamaan dengan pembayaran iuran berikutnya. Denda sebagaimana dimaksud menjadi pendapatan lain dari dana jaminan sosial.
- 3) Apabila sanksi berupa denda tidak disetor lunas, pemberi kerja selain Penyelenggara Negara dikenai sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dilakukan oleh Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS yang meliputi:
  - a. perizinan terkait usaha;
  - b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
  - c. izin mempekerjakan tenaga asing;
  - d. izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
  - e. izin Mendirikan Bangunan (IMB).



Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dicabut apabila:

- a) Denda telah disetor secara lunas kepada BPJS dan telah mendaftarkan 383 dirinya dan pekerjaanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya bagi pemberi kerja selain Penyelenggara Negara yang melanggar kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a Undang-undang No 24 Tahun 2011;atau
- b) Telah memberikan data dirinya dan pekerjaanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar bagi pemberi kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1) huruf b. Sehubungan dengan itu, dengan bukti lunas pembayaran denda, pendaftaran kepesertaan, dan bukti pemberian data kepesertaan yang lengkap dan benar dijadikan sebagai dasar pencabutan sanksi tersebut. Sanksi yang diberikan secara bertahap tidak selalu diberikan sesuai dengan tahapannya.

Hal ini dikarenakan kerjasama BPJS Ketenagakerjaan dengan aparaturnya penegak hukum belum terjalin dengan erat. Perusahaan baru akan mendapatkan sanksi administratif bila BPJS Ketenagakerjaan melaporkan kondisi perusahaan tersebut kepada instansi yang berkepentingan misalkan dengan Dinas Tenaga Kerja. Dengan demikian perusahaan yang akan mengajukan perijinan kepada Dinas Tenaga Kerja diwajibkan terlebih dahulu untuk membayar tunggaknya. Dinas Tenaga Kerja seharusnya bisa menerapkan sanksi dengan tegas bila tidak dibayarkan iurannya maka perijinannya tidak akan dilayani, namun hal ini jarang terjadi. Dinas Tenaga Kerja seringkali hanya memberikan Surat Peringatan dan tidak ada pelaksanaan sanksi yang diberikan sesuai Undang-Undang. Pada kenyataannya BPJS Ketenagakerjaan memberikan toleransi kepada perusahaan sehingga denda terus berjalan dan akibatnya semakin panjang waktu yang dibutuhkan untuk bisa mengajukan klaim bagi para pekerjaanya.

#### **D. Kesimpulan dan Saran**

Bentuk program jaminan yang diberikan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dalam pemenuhan hak-hak pesertanya sesuai dengan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), antara lain; Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), Jaminan Kematian (JK). Adapun akibat hukum bagi pemberi kerja (perusahaan) yang tidak mendaftarkan para pekerjaanya ke BPJS Ketenagakerjaan, adalah berupa sanksi administratif. Pihak perusahaan wajib mendaftarkan para pekerjaanya secara bertahap sebagai peserta BPJS. Berdasarkan PP Nomor 84 Tahun 2013, perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, dan atau membayarkan upah paling sedikit Rp 1 juta per bulan, wajib mendaftarkan para pekerjaanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Selain itu berdasarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No.

23 tahun 2016 tentang Prosedur Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapatkan Layanan Publik Tertentu untuk Pengusaha Selain Administrator Negara dan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS pada Pasal 17 dan Pasal 55, apabila perusahaan tidak menunaikan kewajibannya dalam membayar iuran, maka akan diberikan sanksi administratif berupa sanksi tidak mendapatkan layanan publik tertentu. Untuk saran diharapkan Pemerintah memberikan sosialisasi terkait dengan Hak Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan agar peserta/masyarakat lebih memahami dan mengetahui prosedur penyelenggaraan jaminan social ketenagakerjaan serta Pemerintah lebih meningkatkan lagi Pelayanan publik untuk masyarakat.

#### **E. Ucapan Terimakasih**

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah S.W.T yang telah memberikan kesehatan dan pemikiran yang jernih kepada penulis, karena berkat rahmat, hidayah, serta pertolongan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan jurnal ini tepat pada waktunya. Berikut Penulis mengucapkan terimakasih kepada rekan pengajar Ad. Basniwati, Lalu Guna Nugraha dan Sri Hariati yang telah ikut berkontribusi dalam penulisan artikel ilmiah kali ini. Tak lupa penulis juga mengucapkan Terimakasih pada editor dan reviewer jurnal *pakuan law review* yang telah ikut serta memberikan masukan untuk artikel ini agar terbit sesuai dengan kaidah yang ada. Dalam penulisan hukum ini, penulis menyadari sepenuhnya masih terdapat banyak kekurangan baik dari segi materi, susunan bahasa maupun cara penyajian maupun penulisannya. Dalam menyusun jurnal ini, penulis menyadari bahwa penulisan jurnal hukum ini tidak akan terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak yang telah memberi banyak dukungan.

#### **F. Biodata Singkat Penulis**

**Rahmawati Kusuma**, penulis adalah Dosen tetap di Fakultas Hukum Universitas Mataram sejak Tahun 2008 dan mengajar pada konsentrasi Hukum Perdata khususnya Hukum Ketenagakerjaan. Penulis saat ini sedang menempuh Program Doktorat di Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta sejak Tahun 2020 lalu.

**Ad Basniwati**, lahir di Lombok Tengah pada tahun 1981 silam adalah seorang Dosen tetap di Fakultas Hukum Universitas Mataram sejak Tahun 2008 dan mengajar pada konsentrasi Hukum Tata Negara. Penulis saat ini sedang menempuh Program Doktorat di Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta sejak Tahun 2020 lalu.

**Lalu Guna Nugraha**, lahir di Lombok Barat pada Juni 1990 silam. Ia merupakan Dosen tetap di Fakultas Hukum Universitas Mataram dan mengajar pada konsentrasi Hukum Internasional sejak tahun 2018 lalu. Penulis saat ini sedang menempuh Program Doktorat di Universitas Negeri Sebelas Maret sejak tahun 2020 lalu.

**Sri Hariati**, penulis kelahiran 1980 ini merupakan Dosen tetap Fakultas Hukum Universitas Mataram sejak tahun 2008 dan mengajar pada konsentrasi Hukum Masyarakat. Penulis saat ini sedang menempuh Program Doktor di Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta sejak Tahun 2020 lalu.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Santoso, B. (2017). Analisis Yuridis Kewenangan Pengelolaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Aparatur Sipil Negara. *Arena Hukum*.
- Yustisia, T. V. (2014). *Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS*. Jakarta: Transmedia Pustaka.
- Syamsudin, M. (2007). *Operasionalisasi Penelitian Hukum*. Jakarta: Rajawali Press.
- Asyhadie, Z., & Kusuma, R. (2019). *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta Timur: Kencana.
- Hakim, A. (2014). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya.
- UUD. (t.thn.). Pasal 19 Undang-undang RI No 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

