

**TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN
TERHADAP TUNGGAKAN JAMINAN SOSIAL
BPJS KETENAGAKERJAAN**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

KHARISMA PUTRI

2006200230



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2024**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
🌐 <https://umsu.ac.id> 📧 rektor@umsu.ac.id 📘 [umsumedan](#) 📷 [umsumedan](#) 🐦 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHANKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata -1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam Sidangnya yang diselenggarakan pada hari **Senin**, Tanggal **26 Agustus 2024**, Jam **08.30 WIB** sampai dengan selesai, setelah Mendengar, Melihat, Memperhatikan, Menimbang :

MENETAPKAN

NAMA : K HARISMA PUTRI
NPM : 2006200230
PRODI / BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP TUNGGAKAN JAMINAN SOSIAL BPJS KETENAGAKERJAAN

Dinyatakan : (**A**) Lulus Yudisium Dengan Predikat **Istimewa**
() Lulus Bersyarat, memperbaiki / Ujian Ulang
() Tidak Lulus

Setelah lulus dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar **Sarjana Hukum (SH)** Dalam Bagian **Perdata**

PANITIA UJIAN

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum

NIDN : 0122087502

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. Zainuddin, S.H., M.H

NIDN : 018047901

Anggota Penguji :

1. MUHAMMAD NASIR SITOMPUL, S.H., M.H
2. Dr. BILDAN SIGALINGGING, S.H., M.H
3. Dr. ISMAIL KOTO, S.H., M.H.

1.

2.

3.



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
🌐 <https://umsu.ac.id> ✉ rektor@umsu.ac.id 📘 [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) 📷 [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) 🐦 [umsumedan](https://www.twitter.com/umsumedan) 📺 [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENETAPAN
HASIL UJIAN SKRIPSI MAHASISWA FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

Berdasarkan Berita Acara Ujian Skripsi yang dilaksanakan pada hari **Senin** tanggal **26 Agustus 2024**. Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dengan ini menetapkan bahwa :

Nama : KHARISMA PUTRI
NPM : 2006200230
Prodi/Bagian : HUKUM / HUKUM PERDATA
Judul Skripsi : TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP TUNGGAKAN JAMINAN SOSIAL BPJS KETENAGAKERJAAN
Penguji : 1. MUHAMMAD NASIR SITOMPUL, S.H.,M.H. NIDN. 0118097203
2. Dr. BILDAN SIGALINGGING, S.H.,M.H. NIDN. 0116018002
3. Dr. ISMAIL KOTO, S.H.,M.H. NIDN. 0106069401

Lulus, dengan nilai **A**, Predikat **Istimewa**

Oleh karenanya dinyatakan berhak menggunakan gelar **Sarjana Hukum (SH)**.

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.M.Hum.
NIDN. 0122087502

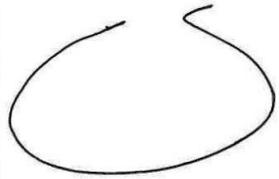
Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H.,M.H
NIDN. 0118047901

PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP TUNGGAKAN
JAMINAN SOSIAL BPJS KETENAGAKERJAAN
Nama : KHARISMA PUTRI
Npm : 2006200230
Prodi / Bagian : Hukum / Hukum Perdata

Skripsi tersebut diatas telah diujikan oleh Dosen Penguji Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara pada tanggal 26 Agustus 2024.

Dosen Penguji

		
<u>Muhammad Nasir Sitompul, S.H., M.H.</u> NIDN : 0118097203	<u>Dr. Bisdan Sigalingging, S.H., M.H</u> NIDN : 0116018002	<u>Ismail Koto, S.H., M.H</u> NIDN: 0106069401

**Disahkan Oleh :
Dekan Fakultas Hukum UMSU**



Assoc. Prof. Dr. Faisal, S.H., M.Hum
NIDN : 012287502



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
https://umsu.ac.id rektor@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Bagi :

NAMA : KHARISMA PUTRI
NPM : 2006200230
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
JUDUL SKRIPSI : TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP TUNGGAKAN
JAMINAN SOSIAL BPJS KETENAGAKERJAAN
PENDAFTARAN : TANGGAL 16 AGUSTUS 2024

Dengan diterimanya skripsi ini, sesudah lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar :

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.,M.Hum
NIDN. 0122087502


Dr. ISMAIL KOTO, S.H.,M.H
NIDN. 0106069401



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
🌐 <https://umsu.ac.id> ✉ rektor@umsu.ac.id 📘 [umsumedan](#) 📷 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#) 📺 [umsumedan](#)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

BUKTI PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Skripsi Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara telah menerima Pendaftaran Ujian Skripsi:

Nama : KHARISMA PUTRI
NPM : 2006200230
Prodi/Bagian : HUKUM / HUKUM PERDATA
Judul skripsi : TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP TUNGGAKAN
JAMINAN SOSIAL BPJS KETENAGAKERJAAN
Dosen Pembimbing : Dr. ISMAIL KOTO., S.H.,M.H
(NIDN. 0106069401)

Selanjutnya layak untuk diujikan

Medan, 16 Agustus 2024

PANITIA UJIAN

Ketua

Sekretaris

Assoc. Prof. Dr. FAISAL, S.H.M.Hum.
NIDN. 0122087502

Assoc. Prof. Dr. ZAINUDDIN, S.H., M.H
NIDN. 0118047901



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/AK-KP/PT/VI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fumsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : KHARISMA PUTRI
NPM : 2006200230
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
**JUDUL SKRIPSI : TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP
TUNGGAKAN JAMINAN SOSIAL BPJS
KETENEGAKERJAAN**

**DISETUJUI UNTUK DISAMPAIKAN KEPADA
PANITIA UJIAN SKRIPSI**

Medan, 01 Agustus 2024

DOSEN PEMBIMBING

Dr. ISMAIL KOTO, S.H., M.H
NIDN : 0106069401

Unggul | Cerdas | Terpercaya



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

UMSU Terakreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 1913/SK/BAN-PT/Ak-KP/PT/XI/2022

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fahum.umsu.ac.id> fahum@umsu.ac.id [fumsu.medan](https://www.facebook.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.instagram.com/umsu.medan) [umsu.medan](https://www.tiktok.com/@umsu.medan) [umsu.medan](https://www.youtube.com/channel/UC...)

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

Nama : Kharisma Putri
NPM : 2006200230
Prodi/Bagian : Hukum/ Hukum Perdata
Judul Skripsi : Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tunggalan Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan
Dosen Pembimbing : Dr. Ismail Koto, S.H., M.H

No.	TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
1.	11 - 01 - 2024	Konsultasi judul ACC kabag	
2.	08 - 02 - 2024	Bimbingan proposal	
3.	15 - 02 - 2024	Revisi Proposal I	
4.	22 - 02 - 2024	Revisi Proposal II	
5.	28 - 02 - 2024	ACC untuk seminar proposal	
6.	26 - 06 - 2024	Bimbingan Bab I & II	
7.	08 - 07 - 2024	Bimbingan Bab III & IV	
8.	16 - 07 - 2024	Bimbingan Bab IV & Revisi	
9.	31 - 07 - 2024	ACC	

Mahasiswa dengan data dan judul skripsi tersebut di atas telah melalui proses bimbingan dan telah dilakukan pemeriksaan terhadap daftar pustaka, oleh karenanya Jurnal tersebut disetujui untuk diujikan.

Medan, 31 Juli 2024

Diketahui,
Dekan Fakultas Hukum

Dr. FAISAL, S.H., M.Hum
NIDN : 0122087502

Dosen Pembimbing

Dr. ISMAIL KOTO, S.H., M.H
NIDN : 0106069401



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM

Akreditasi Unggul Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 174/SK/BAN-PT/Ak.Ppj/PT/III/2024
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 – 66224567 Fax. (061)6625474-6631003
<https://umsu.ac.id> rektor@umsu.ac.id [f](#) umsumedan [i](#) umsumedan [t](#) umsumedan [y](#) umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang bertandatangan di bawah ini :

NAMA : KHARISMA PUTRI
NPM : 2006200230
PRODI/BAGIAN : HUKUM / HUKUM PERDATA
**JUDUL SKRIPSI : TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP TUNGGAKAN
JAMINAN SOSIAL BPJS KETENAGAKERJAAN**

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Skripsi yang saya tulis secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya. Apabila ternyata di kemudian hari Skripsi ini diketahui merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Medan, 31 Juli 2024

Saya yang menyatakan,



KHARISMA PUTRI
NPM. 2006200230

KATA PENGANTAR



Assalamu 'allaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Segala puji bagi Allah SWT Yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang atas segala rahmat dan karunia-Nya. Alhamduillah penulis diberi kekuatan serta kemudahan sehingga dapat menyelesaikan tugas akhir (skripsi) yang berjudul “TANGGUNGJAWAB PERUSAHAAN TERHADAP TUNGGAKAN JAMINAN SOSIAL BPJS KETENAGAKERJAAN” Selama penyusunan skripsi ini penulis menemukan kendala dan hambatan serta kesulitan. Namun dengan segala usaha keras dan doa, serta bantuan dan petunjuk dari Dosen Pembimbing dan berbagai pihak yang membantu hingga akhirnya menjadikan penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dengan semaksimal mungkin sesuai kemampuan penulis.

Dengan segala rasa hormat, serta kerendahan hati penulis ucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu proses tahapan penyusunan skripsi ini. Penulis bermaksud menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini hingga selesai dan diujikan dengan nilai yang sangat memuaskan.
2. Dua orang paling berjasa dalam hidup saya terima kasih kepada, Bapak Alm. Muhammad Hasril dan Ibu Widiawaty atas kasih sayang yang tulus diberikan dari masa kecil hingga dewasa sekarang yang telah memberikan semangat, dukungan, bantuan-bantuan, nasehat-nasehat serta do'a dan motivasi yang tiada henti dalam skripsi ini.

3. Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yaitu bapak Prof. Dr. Agussani, M. AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan program sarjana ini.
4. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, yaitu bapak Dr. Faisal, S.H., M.Hum atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya Wakil Dekan I Bapak Dr. Zainuddin, S.H., M.H dan Wakil Dekan III yaitu Ibu Dr. Atikah Rahmi, S.H., M.H.
5. Terima kasih penulis ucapkan kepada kepala bagian Hukum Perdata Ibu Nurhilmiyah, S.H., M.H yang telah membimbing penulis selaku mahasiswa pada konsentrasi Hukum Perdata.
6. Terima kasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada Bapak Dr. Ismail Koto, S.H., M.H. selaku dosen pembimbing yang dengan perhatian memberi dorongan, bimbingan, dan arahan sehingga skripsi ini selesai.
7. Kepada Saudara Kandung yang saya sayangi, Tamara Widiary selaku kakak Hardy Wiratama selaku abang dan Dewi Kurniasih selaku tante saya. Terima Kasih atas segala do'a, usaha yang telah diberikan kepada adik terakhir ini.
8. Dalam kesempatan ini juga penulis sampaikan terimakasih kepada sahabat-sahabat penulis sudah berperan dalam penulisan skripsi ini yaitu, Qonita Salsabila, Nova Eriza, Nurul Lestari, Sahabat SMA.
9. Dan teman-teman seperjuangan saya lainnya dan saling memberikan dukungan dalam penyusunan skripsi.

10. Terakhir, Terima Kasih untuk diri sendiri karena telah mampu berjuang, sesulit apapun prosesnya ini merupakan pencapaian yang patut saya hargain dan syukuri dalam hidup saya.

Begitupun penulis sadar bahwa masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu penulis memohon dan berharap masukan, saran koreksi guna menyempurnakan skripsi ini, semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan orang lain pada umumnya. Terima kasih semuanya, tiada lain yang diucapkan selain kata semoga kiranya mendapatkan balasan dari Allah SWT dan mudah-mudahan semuanya selalu dalam lindungan Allah SWT, Amin. Sesungguhnya Allah mengetahui akan niat baik hamba-hambanya.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 26 Juli 2024

Hormat Saya
Penulis

Kharisma Putri
2006200230

ABSTRAK
TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN TERHADAP
TUNGGAKAN JAMINAN SOSIAL BPJS
KETENAGAKERJAAN

KHARISMA PUTRI

2006200230

Setiap Perusahaan harus memiliki tanggungjawab terhadap pekerja atau buruh dengan memberikan perlindungan jaminan BPJS Ketenagakerjaan. Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja atau buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dengan demikian setiap Perusahaan wajib membayar iuran jaminan sosial BPJS. Namun Banyaknya perusahaan yang mempunyai tenaga kerja terkadang belum mendaftarkan pekerjanya kedalam program-program yang terdapat pada BPJS Ketenagakerjaan dan masih banyak juga perusahaan yang memiliki tunggakan dalam membayar iuran jaminan sosial BPJS ketenagakerjaan. Hal ini membuat para tenaga kerja tidak tercover hak jaminan sosialnya dan hak klaim santunan dan biaya yang mereka terima apabila terjadi kecelakaan kerja yang mengakibatkan kematian.

Jenis Penelitian Skirpsi ini menggunakan teknik analisis hukum normatif atau kepustakaan, dengan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka. Penelitian ini menguraikan dan menganalisis permasalahan mengenai Pertanggungjawaban Perusahaan yang menunggak dalam pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Dari hasil penelitian ini. BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi pekerja dalam bentuk, pemberian pelayanan kesehatan, pemberian santunan, program kembali bekerja, kegiatan promotif dan preventif, rehabilitasi berupa alat bantu, dan beasiswa pendidikan bagi anak peserta. Tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan didalam jam kerja dibuktikan dengan waktu terjadinya kecelakaan yaitu pada saat jam kerja. Kecelakaan diluar jam kerja dibuktikan dengan waktu dan tempat terjadinya kecelakaan yaitu saat berangkat dan pulang jam kerja, dan letak kecelakaan terjadi harus berada pada jalan yang dilalui antara rumah dengan tempat kerja atau sebaliknya. Perusahaan sebagai pemberi kerja secara mutlak memiliki tanggung jawab dalam pemenuhan jaminan sosial pekerjanya, yaitu dengan mendaftarkan setiap pekerja/buruh dalam program BPJS ketenagakerjaan, dan bertanggung jawab terhadap klaim jaminan sosial terhadap tenaga kerja jika tidak maka akan dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, pemberhentian pelayanan publik.

Kata Kunci : Jaminan Kecelakaan Kerja, BPJS, Ketenagakerjaan

DAFTAR ISI

	Halaman
Kata Pengantar	i
Abstrak	iv
Daftar Isi	v
Daftar Tabel	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah.....	5
2. Tujuan Penelitian	6
3. Manfaat Penelitian	6
B. Definisi Operasional	7
C. Keaslian Penelitian.....	8
D. Metode Penelitian.....	10
1. Jenis Penelitian	10
2. Sifat Penelitian.....	10
3. Pendekatan Penelitian.....	11
4. Sumber data	11
5. Alat pengumpulan data.....	12
6. Analisis data	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14
A. Hukum Ketenagakerjaan	14

B. Hak dan Kewajiban Perusahaan.....	17
C. Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	21
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMAHASAAN	26
A. Ketentuan mengenai pembayaran jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan	26
B. Akibat hukum tidak dibayarkannya iuran jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.....	39
C. Tanggung jawab perusahaan terhadap klaim Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan.....	54
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	68
A. Kesimpulan.....	68
B. Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA	72

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul	Halaman
3.1	Kelancaran Pembayaran Tahun 2021	37

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah negara berkembang dengan jumlah penduduk terbanyak nomor 4 (empat) di dunia. Banyaknya jumlah penduduk di Indonesia membuat Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup banyak dan produktif. Sebagai pekerja maka mereka wajib memenuhi peraturan yang telah ditentukan oleh pemberi kerja dan berhak untuk mendapatkan hak-hak mereka sebagai pekerja.

Hak dan kewajiban pekerja dibuat dan disetujui dalam perjanjian kerja. Salah satu hak yang di dapat oleh pekerja tercantum dalam Pasal 28 huruf H ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Untuk menjamin hak seorang pekerja atas jaminan sosial seperti yang termaktub di atas, maka adanya jaminan sosial tenaga kerja menjadi suatu hal yang sangat penting, Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja.¹

Dalam halnya negara juga wajib mensejahterakan pekerja dengan berbagai cara apapun. Negara kesejahteraan yang dimaksud adalah suatu bentuk pemerintahan demokratis yang menegaskan bahwa negara bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyat (setidaknya secara minimal), bahwa pemerintah harus

¹ Ratih Dheviana Puru Hitaningtyas. 2016 “*Penghapusan Sanksi Pidana Terkait Kewajiban Pemberi Kerja Untuk Mengikutsertakan Pkerjanya dalam Program Jaminan Sosial*”. MJurnal Panorama Hukum. Volume 2 No. 1 Juni. halaman 21.

mengatur pembagian kekayaan negara agar tidak ada rakyat yang kelaparan, tidak ada rakyat yang memenuhi ajalnya karena tidak memperoleh jaminan sosial.²

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja diselenggarakan dengan pertimbangan selain untuk memberikan keterangan kerja, juga karena dianggap mempunyai suatu dampak yang positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktifitas terhadap seorang tenaga kerja.³

Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dengan kata lain bahwa untuk mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka pembangunan nasional adalah melalui peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.⁴

Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian, baik ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidak pastian yang sifatnya murni disebut dengan resiko. Resiko terdapat dalam berbagai bidang, dan dapat di golongan menjadi resiko fundamental dan resiko khusus. Setiap buruh ataupun pekerja pastinya akan menghadapi resiko-resiko. Setiap buruh/pekerja dan juga setiap orang pasti pada

² Yudi Latief, 2011 "*Negara Paripurna: historisitas, rasionalitas, dan aktualitas Pancasila*". Jakarta, halaman 584.

³ Purwosutjipto, 2003 "*Pengertian Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (3 Hukum Pengangkutan)*", Jakarta: halaman. 12.

⁴ *Ibid.*, halaman 23.

suatu saat akan mencapai hari tua. Produktifitas kerja suatu saat akan menurun, sehingga perlu di ganti dengan buruh/pekerja yang lebih muda, dengan demikian buruh/pekerja tersebut akan di berhentikan dari pekerjaannya, yang tentu hal ini membawa akibat penghasilannya berhenti pula.⁵

Sifat hukum ketenagakerjan pada dasarnya adalah masuk lingkup hukum privat. Mengingat bidang - bidang kajian hukum itu merupakan satu kesatuan dan tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketenagakerjaan termasuk ke dalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum yang lainnya. Ditinjau dari sifatnya, hukum perburuhan dapat bersifat privat/perdata dan dapat pula bersifat publik. Bersifat privat karena mengatur hubungan antara orang perorangan (pembuatan perjanjian kerja).⁶

Dalam melakukan penjaminan tenaga kerja, negara maupun pemerintah dapat menjaminkan semuanya kepada BPJS Ketenagakerjaan.⁷

Negara Republik Indonesia lahir sebagai suatu Negara yang bertujuan mengutamakan kepentingan seluruh rakyatnya. Jaminan sosial ketenagakerjaan diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Dalam sistem ini, pemerintah tidak hanya berperan sebagai regulator tetapi juga sebagai penyelenggara, pemberi kerja yang harus ikut membayar iuran dan bahkan sebagai penanggung jawab

⁵ Muhammad Afzulkifli. "*Penyelesaian Tunggakan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja*". Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum. E-ISSN 2657-0343. halaman 689.

⁶ Asri Wijayanti. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika. halaman 21.

⁷ Rustian Kamaluddin, 2002 "*Karakteristik, Teori Dan Kebijakan Tenaga Kerja di Indonesia*". Jakarta, halaman 12

kelangsungan hidup program jaminan tersebut.⁸

Perusahaan yang tidak rutin melakukan pembayaran iuran BPJS untuk pekerjanya tentu saja membawa dampak yang tidak baik pada perusahaannya, sejatinya iuran BPJS ketenagakerjaan telah di bebankan oleh perusahaan pada pekerja melalui pemotongan gaji, namun sering kali perusahaan telat membayar iuran atau bahkan tidak membayarkan iuran sama sekali. Hal ini membawa dampak ketika pekerjanya meminta pertanggungjawaban atau klaim atas BPJS ketenagakerjaan namun pekerja tersebut tidak dapat menikmati haknya.⁹

Setiap pekerja tidak akan mendapatkan haknya untuk memperoleh nikmat atas jaminan ketenagakerjaan yang di ikutinya sepanjang perusahaan tempat ia bekerja masih memiliki tunggakan iuran pada BPJS. Perusahaan harus segera melakukan pembayaran mengenai tunggakan yang terjadi, atau hal ini akan berakibat pada teguran baik melalui surat peringatan atau teguran, denda, dan bahkan berakhir dengan pencabutan pelayanan publik tertentu. BPJS sejatinya melakukan kesepakatan melalui Mou dengan kejaksaaan selaku pengacara pemerintah untuk membantu melakukan pemanggilan dan menegur perusahaan yang tidak taat membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.¹⁰

Di dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang mengatur tentang badan penyelenggara jaminan sosial belum mengakomodir mengenai penegakan hukum terhadap perusahaan penunggak pembayaran iuran jaminan sosial yang di

⁸Thamrin S, Lidia Febrianti dan S Parman, “ *Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan.*” *Asian Journal of Environment, History and Heritage*, june 2019, volume 3, Issue 1, halaman 144.

⁹Muhammad Afzulkifli. *Op.cit.*, halaman 689.

¹⁰ *Ibid.*, halaman 690.

peruntukan untuk mensejahterakan buruh/pekerja, padahal diharapkan dengan dana dari pembayaran iuran jaminan sosial ini buruh/pekerja ini mendapatkan kesejahteraan nya sehingga nantinya akan timbul dampak positif apabila sebagian dana pembayaran iuran jaminan sosial ini di peruntukan bagi kesejahteraan buruh/pekerja nantinya sehingga akan timbul ikatan emosional yang kuat antara Buruh/ Pekerja dengan perusahaan.¹¹

Permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan seringkali mengalami pasang surut, dalam hal ini pemerintah masih berupaya keras untuk mewujudkan perlindungan hukum bagi tenaga kerja, namun masih banyak permasalahan dalam proses pelaksanaannya yang sebenarnya. Salah satunya mengenai tunggakan perusahaan sebagai pemberi kerja, yang akan berdampak pada pekerja yang tidak dapat menikmati manfaat dan pelayanan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan Latar Belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti masalah **“Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tunggakan Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan”**.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas dapat ditarik beberapa permasalahan yang akan menjadi batasan pembahasan dari penelitian ini nantinya, adapun permasalahannya yaitu:

- a. Bagaimana Ketentuan mengenai pembayaran jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan?

¹¹ Dani Amran Hakim. 2016. *“Urgensi Penerapan Corporate Social Responsibility Sebagai Upah Menjamin hak-hak Tenaga Kerja”*. Jurnal Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum. Volume 10 Number 4. E-ISSN 1978-5186. halaman 7.

- b. Bagaimana Akibat hukum tidak dibayarkannya iuran jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan?
- c. Bagaimana Tanggung jawab perusahaan terhadap klaim Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan?

2. Tujuan Penelitian

Berdasarkan Rumusan Masalah di atas, maka tujuan penulisan dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui dan memahami ketentuan mengenai pembayaran jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.
- b. Untuk mengetahui dan memahami akibat hukum tidak dibayarkannya iuran jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis tanggung jawab perusahaan terhadap klaim jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.

3. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan praktis yaitu:

- a. Secara teoritis, dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memperoleh pengetahuan mengenai dasar, sumber dan tanggung jawab perusahaan terhadap tunggakan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dijelaskan dengan pemikiran-pemikiran secara teoritis yang diharapkan sekurang-kurangnya dapat menjadi referensi ilmiah/sumbangan pemikiran yang bermanfaat dalam perkembangan ilmu hukum, pemikiran, dunia pendidikan.

- b. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak yang terkait termasuk bagi kepentingan negara, bangsa, masyarakat dan para praktisi hukum, menambah literatur yang membahas tentang masalah-masalah tanggung jawab perusahaan terhadap jaminan sosial BPJS ketenagakerjaan

B. Definisi Operasional

Definisi Operasional atau kerangka konsep adalah kerangka yang menggambarkan hubungan antara definisi-definisi/konsep-konsep khusus yang akan di teliti.¹² Sesuai dengan judul penelitian yang diajukan maka definisi operasional penelitian ini adalah “Tanggung jawab perusahaan terhadap tunggakan jaminan sosial BPJS ketenagakerjaan.”

1. Tanggung jawab dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, berarti keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (kalau ada sesuatu hal, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan dan sebagainya).
2. Tunggakan adalah suatu istilah keuangan yang berkaitan dengan status pembayaran yang berkaitan dengan tanggal jatuh temponya. Umumnya istilah ini digunakan untuk menggambarkan tanggung jawab atau kewajiban yang tidak dibayar melewati tanggal jatuh tempo. Oleh karena itu, tunggakan berarti pembayaran yang telah jatuh tempo.¹³
3. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin

¹²Faisal, dkk. 2023. *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa* Medan: CV. Pustaka Prima. halaman 5.

¹³ Anonim, <https://economictimes.indiatimes.com/definition/arrears>. Diakses pada tanggal 5 Februari 2024 pukul 17.00 Wib.

seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.¹⁴

4. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang dibentuk melalui Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial dengan tujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.¹⁵

C. Keaslian Penelitian

Persoalan Tanggung jawab perusahaan bukanlah merupakan hal baru. Oleh karenanya, penulis meyakini telah banyak peneliti-peneliti sebelumnya yang mengangkat tentang Tanggung jawab perusahaan ini sebagai tajuk dalam berbagai penelitian. Namun berdasarkan bahan kepustakaan yang ditemukan baik melalui searching via internet maupun penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan perguruan tinggi lainnya, penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan tema dan pokok bahasan yang penulis teliti terkait “Tanggung jawab perusahaan terhadap tunggakan jaminan social BPJS Ketenagakerjaan.”

Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada tiga judul yang hampir mendekati sama dengan penelitian dalam penulisan skripsi ini, antara lain:

1. Skripsi Lilis Andriani, NPM 100710101281, dengan Judul “Tanggung jawab perusahaan terhadap tenaga kerja yang tidak diikutsertakan sebagai peserta

¹⁴Undang – undang Dasar Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2004 pasal 1 Ayat 1 Tentang Sistem Jaminan.

¹⁵Anonim, <https://sikapiuangmu.ojk.go.id/FrontEnd/CMS/Category/125>. Diakses pada tanggal 5 Februari 2024. Pukul 17.32 Wib.

jaminan sosial kesehatan berdasarkan UU Nomor 24 tahun 2011 tentang badan penyelenggaraan jaminan sosial”, Fakultas Hukum, Universitas Jember 2014, Didalam skripsi didapatkan kesimpulan yaitu pemberi kerja wajib untuk mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS tetapi masalah akan timbul apabila pemberi kerja tersebut telah melanggar hukum dan mengabaikan hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial.

2. Skripsi Herlin M Yemima, NPM 1981010423, dengan Judul “Pelaksanaan Tanggung jawab pelaku usaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan”, Fakultas Hukum Universitas Islam Riau 2022. Didalam skripsi didapatkan kesimpulan bahwa pelaku usaha memang tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS akan tetapi tetap memberikan tanggung jawab apabila terjadi suatu kecelakaan kerja pada pekerjanya.
3. Skripsi Rara Gati Kesuma. NPM Perkawinan Beda 02011381924291. dengan Judul “Perlindungan Hukum Terhadap Peserta Program Jaminan Hari Tua Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Akibat Penunggakan Pembayaran Iuran Oleh Pemberi Kerja”. Fakultas Hukum Universitas Swiwijaya. Di dalam skripsi ini didapat kesimpulan bahwa pemberian perlindungan hukum terhadap subjek hukum dapat melalui peraturan hukum.

Secara Konstruktif, Substansi dan pembahasan terhadap ketiga Penelitian tersebut di atas berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis saat ini. Dalam kajian topic bahasan yang penulis angkat ke dalam bentuk skripsi ini

mengarah kepada aspek penelitian khusus terkait kajian Tanggung Jawab Perusahaan terhadap penunggakan Jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.

D. Metode Penelitian

Metode atau metodeologi diartikan sebagai dari penelitian ilmiah, studi terhadap prosedur dan teknik penelitian. Penelitian pada hakikatnya adalah rangkaian kegiatan ilmiah dan karena ini menggunakan metode-metode ilmiah untuk menggali dan memecahkan permasalahan, atau untuk menemukan sesuatu kebenaran dari fakta-fakta yang ada. Metode penelitian bertujuan untuk menjelaskan bagaimana penelitian itu dilakukan agar di dapat hasil yang maksimal.¹⁶ maka metode yang dipergunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian hukum normatif atau kepustakaan, merupakan penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Bahan-bahan tersebut disusun secara sistematis, dikaji, kemudian ditarik suatu kesimpulan dalam hubungannya dengan masalah yang diteliti.¹⁷

2. Sifat Penelitian

Yang digunakan dalam menyelesaikan penelitian ini adalah deskriptif yaitu penelitian yang hanya semata-mata melukiskan keadaan objek atau peristiwanya tanpa suatu maksud untuk mengambil kesimpulan-kesimpulan

¹⁶Faisal, dkk. *Op.Cit.*, halaman 7.

¹⁷Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji. 1995. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tunjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo, halaman 15.

yang berlaku umum dengan menggunakan pendekatan yuridis normatif yang menggambarkan secara sistematis data mengenai masalah yang akan dibahas. Data yang terkumpul kemudian dianalisis secara sistematis sehingga dapat ditarik kesimpulan dari keseluruhan hasil penelitian.

3. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan yaitu; Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan ini dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan dan regulasi yang terkait dengan isu hukum yang sedang bahas (diteliti).¹⁸

4. Sumber Data

Sumber data yang dapat digunakan dalam melakukan penelitian hukum yang terdiri dari:

- a. Data kewahyuan yaitu data yang bersumber dari Hukum Islam, yaitu Al-Quran dan Hadits (Sunah Rasul). Data yang bersumber dari Hukum Islam Tersebut lazim pula sebagai data kewahyuan.
- b. Data sekunder yaitu data pustaka yang mencakup dokumen-dokumen resmi, buku-buku, dan hasil-hasil penelitian yang berwujud laporan. Data skunder terdiri dari dari:
 - 1) Bahan hukum primer, yaitu terdiri dari UUD Republik Indonesia Tahun 1945, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang mengatur tentang badan

¹⁸Haryono dan Johnny Ibrahim. 2005. *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Bayumedia. halaman 249.

penyelenggara jaminan sosial, Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

- 2) Bahan hukum sekunder, merupakan bahan hukum yang menjelaskan dan mendukung bahan hukum primer, seperti rancangan peraturan perundang-undangan, hasil penelitian, buku-buku referensi, jurnal ilmiah dan bahan-bahan pustaka hukum lainnya yang relevan dengan permasalahan penelitian.
- 3) Bahan hukum tersier, merupakan bahan yang memberikan petunjuk maupun penjelasan terhadap bahan hukum primer, dan bahan hukum sekunder, seperti kamus, ensiklopedia, bibliografi, dan sebagainya.¹⁹

5. Alat Pengumpulan Data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian normatif dikenal 2 (dua) jenis metode pengumpulan data, yaitu:²⁰

- a. Studi kepustakaan (*library research*); adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang berasal dari berbagai sumber dan dipublikasi secara luas serta dibutuhkan dalam penelitian hukum normatif.
- b. Studi dokumen (*document study*); adalah pengkajian informasi tertulis mengenai hukum yang tidak dipublikasi secara umum, tetapi tidak boleh diketahui oleh pihak tertentu.

¹⁹Ramlan, Tengku Erwinsyahbana dan Surya Perdana. 2023. *Metode Penelitian Hukum Dalam Pembuatan Karya Ilmiah*. Medan: Umsu Press. halaman 132-135.

²⁰Abdulkadir Muhammad. 2004. *Hukum dan Penelitian Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakdi, halaman 81-84.

6. Analisis Data

Analisis Data adalah kegiatan memfokuskan, mengabstraksikan, mengorganisasikan data secara sistematis dan rasional untuk memberikan bahan jawaban terhadap permasalahan.

Analisis Data menguraikan tentang bagaimana memanfaatkan data yang terkumpul untuk dipergunakan dalam memecahkan permasalahan penelitian. Analisis dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan secara kualitatif yakni pemilihan teori-teori, asas-asas, norma-norma, doktrin dan pasal-pasal di dalam undang-undang yang relevan dengan permasalahan, membuat sistematika dari data-data tersebut sehingga akan menghasilkan kualifikasi tertentu yang sesuai dengan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Data yang dianalisis secara kualitatif akan dikemukakan dalam bentuk uraian secara sistematis, selanjutnya semua data diseleksi, diolah kemudian dinyatakan secara deskriptif sehingga dapat memberikan solusi terhadap permasalahan yang dimaksud.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Hukum Ketenagakerjaan

Pengertian hukum ketenagakerjaan pada masa dahulu disebut dengan hukum pemburuhan yang dalam bahasa Belanda disebut *arbeidrechts*. Pengertian tersebut dianggap belum memenuhi seluruh pengertian yang sesungguhnya dari sudut pandang para ahli hukum. Maka bila dilakukan perbandingan pendapat di antara para ahli maka pengertian beberapa ahli hukum tentang hukum ketenagakerjaan ialah sebagai berikut:

- 1) Molenaar menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dan pengusaha.
- 2) M.G Levenbach menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu.
- 3) Syahrani menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).²¹

²¹ Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Malang: Literasi Nusantara. halaman 15.

Tenaga kerja memiliki arti yang lebih luas dibandingkan istilah buruh. Maka untuk menghilangkan perbedaan persepsi terhadap penggunaan istilah tersebut maka istilah ketenagakerjaan lebih sesuai digunakan dalam pembahasan hukum ini. Seperti istilah yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan bukan Undang-Undang Perburuhan. Hukum ketenagakerjaan memiliki unsur-unsur:

- 1) Serangkaian peraturan yang berbentuk tertulis dan tidak tertulis.
- 2) Mengatur tentang kejadian hubungan kerja antara pekerja dan pengusaha/majikan.
- 3) Adanya orang bekerja pada dan di bawah orang lain, dengan mendapat upah sebagai balas jasa.
- 4) Mengatur perlindungan pekerja/buruh, meliputi masalah keadaan sakit, haid, hamil, melahirkan, keberadaan organisasi pekerja/ buruh, dan sebagainya.²²

Berdasarkan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dinyatakan bahwa pembangunan ketenagakerjaan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selanjutnya, dalam penjelasan pasal tersebut ditegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk mewujudkan manusia dan masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materil maupun spiritual.

Kemudian Pasal 3 Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 menegaskan bahwa pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan melalui

²²*Ibid.*, halaman 17.

koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Asas pembangunan ketenagakerjaan pada dasarnya sesuai dengan asas pembangunan nasional, khususnya asas demokrasi, asas adil, dan merata. Hal ini dilakukan karena pembangunan ketenagakerjaan menyangkut multidimensi dan terkait dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha dan tenaga kerja. Oleh sebab itu pembangunan ketenagakerjaan dilakukan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling mendukung. Asas hukum ketenagakerjaan adalah asas keterpaduan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.²³

Tujuan hukum ketenagakerjaan ialah:

- a) Untuk mencapai/melaksanakan keadilan sosial dalam bidang ketenagakerjaan.
- b) Untuk melindungi tenaga kerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pengusaha. Hukum dalam UU Ketenagakerjaan tidak hanya melindungi para tenaga kerja namun juga tetap melindungi para pengusaha.

Keberadaan hukum ketenagakerjaan secara yuridis bertujuan untuk menjaga keseimbangan hubungan kerja antara tenaga kerja dan pengusaha agar memiliki hubungan yang baik dalam melakukan aktifitas berusaha sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan pada tiap pihak (*industrial peace*). Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 bahwa pembangunan ketenagakerjaan bertujuan:

- 1) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
- 2) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang

²³*Ibid.*, halaman 18.

sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;

- 3) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan; dan Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.²⁴

Menurut Imam Soepomo, perlindungan tenaga kerja dibagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

- a. Perlindungan Ekonomis Perlindungan Ekonomis merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
- b. Perlindungan Sosial Perlindungan Sosial merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
- c. Perlindungan Teknis Abdul Khakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm.4 10
Perlindungan Teknis merupakan perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja

B. Hak dan Kewajiban Perusahaan

Pengertian Perusahaan sebagaimana yang tercantum di dalam aturan perundang-undangan adalah Pasal 1 huruf b UU No. 3 Tahun 1992, tentang Wajib Daftar Perusahaan, mendefinisikan perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Republik Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Pasal

²⁴*Ibid.*, halaman 19.

1 butir 2 UU No. 8 Tahun 1997, tentang Dokumen Perusahaan menyebutkan bahwa Perusahaan adalah bentuk usaha yang melakukan kegiatan secara tetap dan terus-menerus dengan tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba, baik yang diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan hukum, yang didirikan dan berkedudukan dalam wilayah negara Republik Indonesia.²⁵

Dari beberapa pengertian perusahaan yang dikemukakan diatas, maka sesuatu disebut perusahaan apabila memenuhi unsur-unsur di bawah ini:

- a. Bentuk Usaha;
- b. Diselenggarakan oleh perseorangan maupun badan usaha, baik badan hukum atau bukan;
- c. Melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus;
- d. Bertindak keluar dengan cara memperniagakan barang-barang atau mengadakan perjanjian- perjanjian;
- e. Membuat perhitungan tentang laba-rugi yang dicatat dalam pembukuan;
- f. Bertujuan memperoleh keuntungan atau laba.²⁶

Di dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan tentang hak dan kewajiban seorang pengusaha dan pekerja didalam perusahaan. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja dan menjamin pula kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun bahkan untuk mewujudkan kesejahteraan para pekerja dengan memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.

²⁵Dwi Tatak Subagiyo, dkk . 2017. *Hukum Perusahaan*. Surabaya: PT. Revka Petra Media. halaman 8.

²⁶*Ibid.*, halaman 9.

Hak dan kewajiban Pengusaha dalam ruang lingkup Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan terdiri dari:

1. Hak Pengusaha/Majikan:

- a. Majikan berhak atas sepenuhnya atas hasil kerja pekerjanya.
- b. Majikan berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi.
- c. Berhak atas perlakuan yang hormat dari pekerja.
- d. Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh majikan.

2. Kewajiban Pengusaha/Majikan:

- a. Memberikan izin kepada pekerja untuk istirahat dan menjalankan kewajiban menurut agamanya.
- b. Dilarang mempekerjakan lebih dari 7 (tujuh) jam sehari dan 40 (empat puluh) jam seminggu kecuali ada izin penyimpangan.
- c. Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki dan perempuan.
- d. Perusahaan yang mempekerjakan 25 orang karyawan atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan.
- e. Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi.
- f. Wajib mengikut sertakan pekerja di dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat (1) Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam bekerja diperlukan tanggung jawab, oleh karena itu diperlukan kekuatan dan kesehatan sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya tanggung jawabnya.

(QS Al-Qasas (28): 26)

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya: Salah seorang dari kedua (perempuan) itu berkata, “Wahai ayahku, pekerjakanlah dia. Sesungguhnya sebaik-baik orang yang engkau pekerjakan adalah orang yang kuat lagi dapat dipercaya.”

Allah SWT mengisyaratkan agar mengambil orang yang kuat dan jujur sebagai buruh, mengandung arti bahwa majikan punya harapan kepada buruhnya, agar dapat melaksanakan kewajiban-kewajibannya sebagai komitmennya terhadap keadilan. Islam melindungi kepentingan majikan dengan memberikan kewajiban moral tertentu kepada buruh di antaranya mempekerjakan pekerja yang jujur teliti rajin cermat dan dapat dipercaya.

Sebagaimana firman Allah Swt dalam QS Al-Muddassir (74): 38

كُلُّ نَفْسٍ بِمَا كَسَبَتْ رَهِينَةٌ ﴿٣٨﴾

Artinya: “Setiap orang bertanggung jawab atas apa yang telah ia lakukan Demikian sebaliknya, tanggung jawab majikan terutama dalam pemberian upah. Majikan yang mengabaikan pembayaran upah buruhnya, akan menjadi musuh Allah di hari kiamat kelak.”

Menurut Budiarta, kalau dicermati tampak adanya ketidakjelasan atau kekaburan norma dalam pengaturan *outsourcing* yang membuka ruang multitafsir yang rentan menimbulkan ketidak-harmonisan hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan dalam sistem *outsourcing*. Kekaburan pengaturan yang dimaksud berkaitan dengan kepastian hukum hubungan kerja yang diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 yaitu dapat dengan hubungan kerja PKWT dan/atau

PKWTT, sebagaimana Pasal 65 ayat (6) dan ayat (7) dan Pasal 66 ayat (2) b dan d jo Pasal 59 dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003.²⁷

Terkait dengan ini, hubungan kerja yang terjadi dalam perjanjian outsourcing adalah antara pekerja atau buruh outsourcing dengan perusahaan outsourcing (penerima pekerjaan). Selanjutnya, Pasal 66 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2004 juga mengatur lagi beberapa hal tentang perjanjian outsourcing.

Pasal 66 ini telah memuat aturan mengenai perlunya upaya ikut mensejahterakan buruh yang terikat dengan perjanjian *outsourcing*. Pasal 66 ayat (2) huruf c menjelaskan bahwa, “perlindungan upah dan kesejahteraan, syarat-syarat kerja, serta perselisihan yang timbul menjadi tanggung jawab perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh; ...” Pengaturan lainnya mengenai outsourcing terdapat pada Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2012 Tentang Syarat-Syarat Penyerahan Sebagian Pelaksanaan Pekerjaan Kepada Perusahaan Lain.²⁸

C. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial adalah upaya mewujudkan kesejahteraan, memberikan rasa aman sepanjang hidup manusia, melalui pendekatan sistem. Berdasarkan jenis-jenis program jaminan sosial. dapat bersifat jangka pendek, yaitu program jaminan sosial yang dapat dinikmati setelah bertahun-tahun menjadi peserta.²⁹

Wurjati dan Sonhaji menyatakan jaminan sosial dapat diartikan dengan

²⁷ Ismail Koto dan Ida Hanifah. 2022. “Aspek Hukum Pelaksanaan Pekerjaan Pokok Oleh Tenaga Kerja di Indonesia.” Jurnal Hukum: ISSN 2085-0212. halaman 2

²⁸ *Ibid.*, halaman 3.

²⁹ Sulastomo. 2008. *Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebuah Introduksi*. Jakarta.

pengertian yang berlainan. Dalam ruang lingkup yang lebih luas, jaminan sosial dimaksudkan untuk mencegah dan mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, keterlambatan, ketelantaran, serta kemiskinan pada umumnya. Dalam pengertian yang murni, jaminan sosial merupakan usaha untuk memberikan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja terhadap resiko yang dapat mengakibatkan berkurangnya atau hilangnya penghasilan karena mencapai hari tua, menderita sakit, mengalami cacat, terkena pemutusan hubungan kerja, atau meninggal dunia.³⁰

Jaminan sosial pada prinsipnya merupakan bentuk perlindungan sosial dalam menanggulangi resiko-resiko untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Drs. Harun Alrajid mengemukakan bahwa jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat. Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah.

Usaha-usaha tersebut oleh Sentanoe Kertonegoro dikelompokkan dalam kegiatan empat usaha utama, yaitu:

a. Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (Social Service)

b. Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan

³⁰Ida Hanifah. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan : Pustaka Prima. halaman 178.

untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial (Social Assistance)

c. Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial (Social Infra Structure)

d. Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (Social Insurance).³¹

Agusmindah mengemukakan, bahwa jaminan sosial adalah bentuk perlindungan bagi pekerja yang berkaitan dengan penghasilan berupa materi, guna memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk dalam hal terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan yang menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja, ini diistilahkan juga sebagai perlindungan ekonomis³²

Resiko dan peristiwa tersebut bersifat universal artinya dapat terjadi pada setiap orang baik tua maupun muda, laki-laki maupun perempuan, terjadi pada waktu sekarang maupun yang akan datang. Penanggungan resiko sosial tersebut harus dilakukan secara sistematis terencana dan teratur, penanggulangan demikian dilakukan dengan program Jamsostek yang diselenggarakan oleh pemerintah.³³

Peraturan perundang-undangan Jamsostek di Indonesia pertama kali dengan dikeluarkannya Undang-undang Nomor 33 Tahun 1947 jo. Undang-undang Nomor

³¹Zaeni Asyadie, *Op.Cit.*halaman 119-119

³²Agusmindah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori*, Jakarta, Ghalia Indonesia. Halaman 91

³³*Ibid.*, halaman 179.

1 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja. Tiga puluh tahun kemudian baru diikuti dengan peraturan pelaksanaannya yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial Tenaga Kerja, yang memiliki dua program jaminan berupa asuransi kecelakaan kerja dan asuransi kematian yang digabungkan ilmu pengetahuan dan teknologi semakin maju, yang diikuti dengan resiko sosial makin meningkat, maka dipandang perlu oleh pemerintah untuk menyempurnakan program Jamsostek dengan dikelurkannya Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek (selanjutnya disingkat UUUJSTK) yang sekarang diubah menjadi Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya dilaksanakan oleh suatu badan yang disebut Badan Penyelenggara Jaminan Sosial atau sering disebut BPJS Ketenagakerjaan yang diatur dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Peralihan nama PT Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja) menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan mulai 1 Januari 2014, tanpa dibarengi likuidasi karena otomatis perusahaan itu berganti menjadi Badan Umum.³⁴

Pasal 5 ayat (2) UUBPJS mengatur tentang ruang lingkup BPJS yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 6 menjelaskan BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan, sedangkan BPJS

³⁴*Ibid.*, halaman 179

Ketenagakerjaan menyelenggarakan program, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.

Jaminan sosial bagi tenaga kerja sebagaimana telah diatur, mempunyai beberapa aspek, antara lain:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya pada perusahaan tempat dimana mereka bekerja.³⁵

³⁵*Ibid.*, halaman 180

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAAN

A. Ketentuan mengenai pembayaran jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan

Perusahaan bertujuan meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan menyelenggarakan program-program sosial tenaga kerja. Program sosial tenaga kerja dapat dilaksanakan dengan melakukan CSR berdasarkan Pasal 74 Undang-Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Perusahaan yang menjalankan kegiatan usahanya di bidang dan atau berkaitan dengan sumber daya alam wajib melaksanakan CSR. Hal ini sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 74 ayat (1) Undang- Undang No. 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas. Anggaran untuk melaksanakan CSR merupakan kewajiban perusahaan yang dianggarkan dan diperhitungkan sebagai biaya perusahaan yang pelaksanaannya dilakukan dengan memperhatikan kepatutan dan kewajaran.³⁶

Hak untuk memperoleh jaminan sosial bagi pekerja lahir dari adanya hubungan hukum antara pekerja dan pemberi kerja. Secara ekonomi, hubungan di antara keduanya dapat dikatakan tidak seimbang, pemberi kerja selaku pemilik modal walaupun membutuhkan pekerja untuk menjalankan usahanya namun jumlah orang yang membutuhkan pekerjaan lebih banyak. Sehingga dapat disimpulkan jumlah pemberi kerja lebih sedikit dibanding jumlah pencari kerja yang membutuhkan pekerjaan menjadikan posisi tawar pekerja lebih rendah dibanding pemberi kerja. Pekerja membutuhkan perlindungan terhadap hak-haknya, dikarenakan dengan

³⁶ Martono Anggusti. 2019. *Pengelolaan Perusahaan & Kesejahteraan Tenaga kerja*. Jakarta. Halaman 342-343

posisi tawar yang tidak seimbang membuat pekerja rawan menjadi korban atas tidak didipenuhinya hak-hak oleh pemberi kerja.

Kepatuhan dalam penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi begitu penting mengingat adanya hak dari para pekerja atas perlindungan jaminan sosial yang dijamin oleh negara melalui perangkat aturan yang mengikat. Jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi hak yang sejajar dengan hak lainnya seperti upah atau gaji yang wajib diberikan oleh pemberi kerja. Hak dari pekerja tersebut baru dapat dirasakan manfaatnya oleh pekerja jika pemberi kerja telah melaksanakan kewajiban yang diatur melalui peraturan perundang-undangan untuk melindungi kepentingan pekerja dan mengikat pemberi kerja untuk melaksanakan kewajibannya tersebut.

Ketidakpatuhan oleh pemberi kerja atas kewajibannya untuk secara bertahap mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti mengakibatkan pekerja tidak memiliki perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Ada pun ketidakpatuhan atas kewajiban pemberi kerja untuk memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan mengakibatkan manfaat perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan yang diterima oleh pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan menjadi berkurang atau tidak maksimal. Ketidakpatuhan pemberi kerja dalam penyelenggaraan program jaminan sosial

ketenagakerjaan selain menimbulkan kerugian dari pihak pekerja juga dapat menyebabkan risiko bagi pemberi kerja.³⁷

Ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, 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.

UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) tidak menetapkan definisi atau pengertian program JKK dalam salah satu ayat atau pasalnya. Peraturan pelaksanaan UU SJSN mengatur definisi Program Jaminan Kecelakaan Kerja, yaitu dalam Pasal 1 angka 1 Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015:

*“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.”*³⁸

Merujuk ke belakang ke era persiapan RUU SJSN, penjelasan tentang jaminan kecelakaan kerja tertulis dalam Naskah Akademis (NA) RUU SJSN tahun 2004. NA ini menguraikan bahwa Program Jaminan Kecelakaan Kerja (Program JKK) adalah suatu program bertujuan memberikan jaminan pelayanan dan santunan

³⁷ Dharmasisya, *RISIKO PEMBERI KERJA ATAS KETIDAKPATUHAN DALAM PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN*, Volume 1 NOMOR 3 SEPTEMBER 2021, halaman 1121

³⁸ Asih Eka Putri, 2020, *Paham JKK dan JKM (Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian*” Friedrich-Ebert-Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia: Jakarta, halaman 9

apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan saat menuju, menunaikan dan selesai menunaikan tugas pekerjaan dan berbagai penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan.

Penyelenggaraan program JKK mengacu pada filosofi kecelakaan kerja sebagaimana diterangkan dalam penjelasan umum PP No. 44 Tahun 2015 paragraf ketiga. Kecelakaan kerja adalah suatu risiko yang menjadi tanggung jawab pengusaha, karena Pemberi Kerja yang mempunyai kewajiban untuk mencegah agar di perusahaannya tidak terjadi kecelakaan kerja. Risiko kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan merupakan tanggung jawab Pemberi Kerja (*resque professional*), sehingga Pekerja yang tidak mampu bekerja akibat kecelakaan kerja harus dijamin agar tetap memperoleh hak- haknya sebagai Pekerja, seperti sebelum terjadi kecelakaan kerja.

Dengan merangkai beberapa pasal dalam UU SJSN yang mengatur tentang program jaminan sosial, manfaat, tujuan dan tatalaksananya, serta filosofi kecelakaan kerja, pengertian Program Jaminan Kecelakaan Kerja dapat dirumuskan sebagai berikut:

*“Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah program jaminan sosial yang menjamin biaya pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan santunan uang tunai bagi setiap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja, yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan membayar iuran berkala atau iurannya dibayari oleh Pemerintah kepada BPJS Ketenagakerjaan.”*³⁹

³⁹ *ibid.*, hal 10-11

Tujuan penyelenggaraan program JKK diatur dalam Pasal 29 ayat (2) UU SJSN, yaitu *“Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.”*

Jaminan sosial yang diupayakan kepada warga negaranya terutama tenaga kerja adalah bentuk tanggung jawab dari pemerintah. Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan berkenaan dengan jaminan sosial yang menjadi hak dari pekerja sekaligus keluarganya. Hak pekerja mendapatkan jaminan sosial juga terdapat pada Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan dalam Pasal 82 menentukan tambahan program yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan. Program JKP berada dalam naungan BPJS Ketenagakerjaan yang akan dilaksanakan sesuai dengan prinsip asuransi sosial.

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:

1. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan kecelakaan kerja memberikan jaminan dan santunan yang berupa uang tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang diakibatkan karena kerja serta kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan kembali ke rumah (pulang kerja).

Perihal ini sentanoe kertonegoro berpendapat:

Jaminan kecelakaan kerja (JK) memberikan penggantian biaya, ganti rugi, dan santunan bagi tenaga kerja yang mengalami penggantian biaya diberikan untuk mengganti biaya pengangkutan dan perawatan yang telah dikeluarkan oleh pengusaha. Ganti rugi diberikan untuk mengganti berkurangnya atau hilangnya kemampuan bekerja berpenghasilan berupa penggantian upah selama tenaga kerja tidak mampu bekerja. Sedangkan santunan diberikan untuk cacat tetap mampu sebagian, cacat tetap total, atau meninggal dunia akibat kecelakaan atau sakit karena kerja.⁴⁰

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

- a. Kematian, yaitu kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia.

⁴⁰Dede Agus, 2014, *Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja*, Jurnal Ilmu Hukum, Volume 8 no 1 ISSN 1978-5186, halaman 63

b. 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.⁴¹

Di mana, Pasal 16 PP No 44/2015 ayat (1) menetapkan, Iuran JKK bagi Peserta penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), dikelompokkan dalam 5 kelompok tingkat risiko lingkungan kerja, meliputi:

1. Tingkat risiko sangat rendah: 0,24% dari Upah sebulan;
2. Tingkat risiko rendah: 0,54% dari Upah sebulan;
3. Tingkat risiko sedang: 0,89%;
4. Tingkat risiko tinggi: 1,27%; dan
5. Tingkat risiko sangat tinggi: 1,74% Upah sebulan.

Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Asuransi Sosial tenaga Kerja dan Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja

⁴¹ Rahmawati Kusuma, AD. Basniawati, Lalu Guna Nugraha, Sri Hariati. *"Hak Peserta Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan"*. 2021. Mataram. Halaman 197-198

meliputi penyakit yang terjadi berhubung 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.⁴²

3. Jaminan Pensiun

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.

⁴² *Ibid.* Halaman 198

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 yang meninggal, dan “kerugian” yang diakibatkan oleh biaya perawatan selama yang bersangkutan sakit serta biaya pemakaman. Jaminan kematian 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 iurannya 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.⁴³

Berdasarkan flowchart, prosedur klaim jaminan hari tua sesuai dengan penentuan ibu glisten azuma yang merupakan kepala bidang SDM adalah sebagai berikut:

Untuk pembayaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan itu terbagi 2 yaitu:

⁴³ *Ibid.*, halaman 199

1. Perusahaan yang baru daftar, yaitu mengisi formulir pendaftaran perusahaan. Pormulir pendaftaran tenaga kerja, kemudian perusahaan memberitahukan berapa jumlah karyawan dan berapa gaji karyawan tersebut, setelah itu rekem baru dan dihitung maka dikeluarkan surat penangihan iuran pertama dan kode iuran diserahkan ke perusahaan untuk dibayar iurannya, iuran dibayar bisa melalui lembaga bank. Indomaret, alfamart dll.
2. Perusahaan yang terdaftar tapi belum membayar iuran polanya sama dengan perusahaan yang baru mendaftar tapi bedanya dalam pengelolaan data perusahaan dikasih aplikasi bantu, dia bisa menculik kode iuran sendiri perusahaan, bayar iuran sendiri, kami tinggal report nya saja kita komfirmasi, benar datanya selesai.”⁴⁴

Kelancaran pembayaran premi iuran BPJS Ketenagakerjaan sangat bergantung dari iuran wajib peserta yaitu perusahaan/pemberi kerja membayar iuran dalam setiap bulannya. Dengan adanya keuangan yang sehat dapat meningkatkan pelayanan serta proses bisnis pada BPJS Ketenagakerjaan yang mana terlihat dari penambahan kepesertaan, penerimaan iuran yang meningkat serta berkurangnya tunggakan iuran. Studi mengenai faktor yang mempengaruhi kelancaran pembayaran iuran pada BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS wajib menggunakan hasil pengelolaan aset jaminan sosial untuk pengembangan program bagi sebesar-besarnya kepentingan peserta. Surplus digunakan untuk menambah aset bersih BPJS dan atau memperkuat aset Dana

⁴⁴ *Ibid.*, halaman 56

Jaminan Sosial. Penggunaan surplus harus mendapat persetujuan Dewan Pengawas BPJS.⁴⁵

Perusahaan telah diberikan keringanan pembayaran pada tahun 2020 oleh kantor pusat Hal ini disebabkan masih banyaknya perusahaan yang menunggak iuran dan masuk dalam katagori melakukan ketidakpatuhan perusahaan daftar sebagian perusahaan. Pelaporan upah tidak sesuai, tidak mendaftarkan pendaftaran program keseluruhan serta tidak melaporkan karyawan baru.

BPJS Ketenagakerjaan sudah melakukan upaya untuk penagihan piutang dimana dilakukan tindakan sinergi penegakan hukum dan penuntasan penunggakan iuran pada BPJS Ketenagakerjaan dengan disnaker dan kejaksaan cukup efektif dan berhasil dalam menekan perusahaan menunggak iuran. Pemanggilan dilakukan jika ada perusahaan atau pemberi kerja menunggak iuran atau mengabaikan hak-hak normatif para pekerjanya.⁴⁶

Kelancaran Pembayaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan

Dalam penelitian ini terdapat 3.564 perusahaan binaan pada tahun 2021 atau pemberi kerja yang diteliti.

Tabel 3.1 Kelancaran Pembayaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan Tahun 2021

Status Perusahaan	Jumlah (N)	Persen (%)
Patuh	3015	84.6
Tidak Patuh	549	15.4
Total	3564	100

Sumber: Pengolahan data dari BPJS Ketenagakerjaan

⁴⁵ Asih Eka Putri. *Paham Transformasi Jaminan Sosial*. 2014. Jakarta. Halaman 21

⁴⁶Dennis Indah, Lukytawati Anggraeni, Widyastutik.2023 “*Faktor yang Mempengaruhi Kelancaran Pembayaran Premi BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Kota Tangerang)*”. Bogor. Halaman 92-93

Hasil penelitian menunjukkan proporsi perusahaan pemberi kerja yang membayar premi iuran lebih tinggi dibandingkan dengan yang tidak membayar premi iuran. Tetapi untuk menunjukkan jumlah keberhasilan keuangan menurut penilaian KPI BPJS Ketenagakerjaan adalah mampu untuk membuat perusahaan tidak mempunyai tunggakan iuran lebih dari 5 % dari total jumlah perusahaan pemberi kerja. Dibandingkan dengan penelitian lain, Dartanto (2019) pada BPJS Ketenagakerjaan, pekerja bukan penerima upah tidak mampu untuk melakukan pembayaran iuran dikarenakan kesulitan ekonomi sehingga diperlukan subsidi oleh pemerintah.

Studi lain oleh Gunisty (2012) masyarakat tidak mendaftar dan membayar BPJS dikarenakan tidak mau membayar iuran secara bulanan selain itu mereka menganggap tidak akan mendapatkan apa-apa dalam jangka pendek bahkan cenderung memiliki ketakutan bahwa premi yang akan di setor nantinya tidak akan kembali. Muttaqien (2021) menunjukkan bahwa masyarakat tidak meneruskan melakukan pembayaran premi iuran BPJS Ketenagakerjaan dikarenakan adanya kekecewaan terhadap pelayanan fasilitas kesehatan yang didapatkan.⁴⁷

Faktor yang mempengaruhi perusahaan/ pemberi kerja dalam kelancaran membayar premi iuran dilihat dari faktor demografi perusahaan yang terdiri dari lamanya kepesertaan, jumlah tenaga kerja serta resiko skala JKK, variable lainnya adalah sosial ekonomi yaitu asset perusahaan, omset perusahaan, jumlah upah dan jumlah iuran perusahaan. Pada faktor isu keselamatan adalah klaim JHT dan JKK.

⁴⁷*Ibid.*, halaman 94

Kemudian faktor kemudahan dalam pelayanan seperti pemakaian SIPP Online serta JMO Mobile. Faktor terakhir yaitu Enforcement Pemerintah dan Kebijakan dimana diberikan surat teguran SP, pemanggilan kejaksaan dan denda atau penalty yang diberikan. Dengan menggunakan analisis metode logit data untuk melihat pengaruh perusahaan patuh dan tidak patuh terhadap kelancaran pembayaran iuran BPJS.⁴⁸

B. Akibat Hukum Tidak dibayarkannya Iuran Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, yaitu;

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.⁴⁹

Jenis Ketidapatuhan Pemberi Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, kewajiban pemberi kerja untuk melindungi hak pekerja untuk memperoleh perlindungan jaminan tidak serta merta menjamin kepatuhan pemberi kerja untuk melaksanakan aturan tersebut. Hal ini dapat dikonfirmasi berdasarkan data dari Unit Kerja Deputi Direktur Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan,

⁴⁸ *Ibid.*, halaman 95

⁴⁹ Abdullah Sulaiman.2019 “*Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan.*” Jakarta. Halaman

Direktorat Kepesertaan, BPJS Ketenagakerjaan yang mencatatkan jumlah proses pengawasan dan pemeriksaan atas ketidakpatuhan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan dalam rencana kerja tahun 2021 sebanyak 101.194.

Jumlah proses pengawasan pemeriksaan tersebut terdiri dari jenis ketidakpatuhan yang dapat digolongkan dengan mengacu kepada kewajiban pemberi kerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Ada pun jenis ketidakpatuhan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

Ketidakpatuhan pemberi kerja yang tidak mendaftarkan badan usaha dan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini mengacu pada Pasal 15 ayat (1) Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011.

1. Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD)

Ketidakpatuhan pemberi kerja yang tidak mendaftarkan badan usaha dan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini mengacu pada Pasal 15 ayat (1) Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011.

2. Perusahaan Daftar Sebagian (PDS)

Ketidakpatuhan pemberi kerja yang telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan namun memberikan data badan usahanya dan pekerjanya secara tidak lengkap dan tidak benar. Jenis ketidakpatuhan yang mengacu pada Pasal 15 ayat (2) ini dibagi berdasarkan jenis data yang dimaksud yakni:

- a. Perusahaan Daftar Sebagian Tenaga Kerja (PDS TK). Ketidakpatuhan pemberi kerja yang telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan namun mendaftarkan sebagian dari seluruh total tenaga kerja yang bekerja;

- b. Perusahaan Daftar Sebagian Upah (PDS Upah) Ketidapatuhan pemberi kerja yang telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan namun memberikan data upah pekerjanya secara tidak benar;
 - c. Perusahaan Daftar Sebagian Program (PDS Program);
 - d. Ketidapatuhan pemberi kerja yang telah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan namun memberikan data badan usahanya secara tidak benar dengan tujuan agar tidak mengikuti seluruh program perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.
3. Perusahaan Menunggak Iuran (PMI)
- Ketidapatuhan pemberi kerja peserta BPJS Ketenagakerjaan mengacu kepada Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) yang:
- a. Tidak memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjanya dan tidak menyetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan;
 - b. Memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjanya dan tidak menyetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan;
 - c. Tidak membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS Ketenagakerjaan.⁵⁰

Perusahaan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja melalui jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar Iuran kepada BPJS. Namun apabila Iuran BPJS tidak dibayarkan maka perusahaan akan terkena sanksi.

BPJS Ketenagakerjaan memberikan jangka waktu kepada perusahaan untuk membayarkan iuran setiap bulan, batas pembayaran iuran perusahaan ke BPJS

⁵⁰ Dharmasisya,, *Op.Cit* halaman 1124

Ketenagakerjaan yakni setiap tanggal 15 bulan berikutnya. Jatuh tempo iuran setiap tanggal 15 dikarenakan banyak perusahaan yang memberikan gaji ke tenaga kerjanya di akhir bulan, sehingga masih ada waktu untuk mengatur aliran keuangan antara menghitung gaji bulanan dan iuran BPJS Ketenagakerjaan. Jangka waktu 15 (lima belas) hari seharusnya cukup longgar untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan secara tepat waktu, namun masih saja banyak perusahaan yang mengalami keterlambatan iuran bulanan.

Keterlambatan iuran BPJS Ketenagakerjaan menimbulkan beberapa akibat, salah satunya adalah denda. Disebutkan di Pasal 22 ayat (1) PP No 44/2015 Mengenai “Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian: Keterlambatan pembayaran Iuran bagi Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dikenakan denda sebesar 2% (dua persen) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari Iuran yang seharusnya dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara.”

Pasal 22 ayat (2) PP No 44/2015 Mengenai “Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian: Denda akibat keterlambatan pembayaran Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditanggung sepenuhnya oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan pembayarannya dilakukan sekaligus bersama-sama dengan penyetoran Iuran bulan berikutnya.”

Pasal 22 PP No 44 Tahun 2015 Mengenai “Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian: Denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pendapatan lain dari Dana Jaminan Sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Selain denda 2% untuk tiap bulan keterlambatan iuran, ada juga akibat lain dari keterlambatan iuran yaitu jika perusahaan nunggak iuran lebih dari 3 bulan maka fasilitas kesehatan di Rumah Sakit Pusat Layanan Kecelakaan Kerja (RS PLKK) tidak dapat menanggung langsung biaya yang timbul akibat kasus kecelakaan kerja tenaga kerja, perusahaan harus meanggung biaya kecelakaan kerja tersebut lalu dapat mengajukan penggantian atau reimburse ke BPJS Ketenagakerjaan setelah tunggakan iuran selama 3 (tiga) bulan dilunasi. RS PLKK dapat melayani langsung peserta BPJS Ketenagakerjaan dan tenaga kerja atau perusahaan tidak perlu membayarkan biayanya ke RS PLKK melainkan biaya yang timbul akan ditanggung oleh RS PLKK lalu mengajukan penggantian atau reimburse ke BPJS Ketenagakerjaan.⁵¹

Implementasi BPJS Terhadap Kecelakaan Kerja Yang Dialami Oleh Pekerja. Kedudukan Hukum BPJS Dalam Peraturan Perundang-undangan, Undang-undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menjelaskan bahwa BPJS memiliki kewenangan diantaranya adalah:

- a. Meminta iuran pembayaran
- b. Menetapkan tujuan investasi Berdasarkan likuiditas, ketentuan pendek dan Panjang untuk dana jaminan sosial, solvabilitas, keamanan, serta hasil sesuai.
- c. Memastikan bahwa peserta serta pengusaha mematuhi persyaratan Undang-Undang dengan mengawasi dan memeriksa kepatuhan mereka.

⁵¹ Rudi Laksono, Yudho Taruno Muryanto.2023.“*Penegakan Hukum Terhadap Penyalahgunaan Iuran BPJS Ketenagakerjaan Oleh PT Asiyadaya Abadi Kudus*”. Surakarta. Halaman 274

- d. Mencapai kesepakatan mengenai pembayaran fasilitas kesehatan sesuai dengan standar tarif pemerintah.
- e. Pembuatan dan mengakhiri perjanjian tenaga kerja beserta fasilitas terkait kesehatan.
- f. Memaksakan hukuman secara administrasi pada peserta (pengusaha dan tenaga kerja) yang gagal bertanggungjawab mereka;
- g. Melaporkan ketidakpatuhan pengusaha dengan keharusan untuk membayar iuran dan kewajiban hukum lainnya kepada lembaga dengan wewenang untuk melakukannya.
- h. Bekerjasama dengan orang lain mengenai penyelenggara program jaminan nasional.

Dalam praktik penegakan hukum ketenagakerjaan ada tiga pihak yang memiliki peranan penting, yaitu masyarakat perusahaan, pekerja/ buruh dan serikat pekerja/serikat buruh, serta pemerintah. Perusahaan hendaknya benar-benar menaati semua ketentuan hukum ketenagakerjaan yang ada.⁵² Serta menjamin keselamatan dan perlindungan terhadap para pekerja.

BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan perlindungan terhadap perusahaan dari sanksi administratif, tetapi juga memberikan jaminan perlindungan 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).

⁵² Arifuddin Muda Harahap. 2020 "*Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*" Malang. Halaman 185

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.⁵³

Berdasarkan PP Nomor 84 Tahun 2013, menjelaskan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sejumlah 10 (sepuluh) orang atau lebih dengan upah minimal Rp1juta/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;

⁵³ Rahmawati Kusuma, AD. Basniawati, Lalu Guna Nugraha, Sri Hariati. *Op.Cit.*, halaman 199-200

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.⁵⁴

Program BPJS ketenagakerjaan sangat penting bagi para pekerja dan harus dilakukan bagi para pengusaha untuk menunjang jaminan sosial bagi pekerja, maka dari itu banyaknya protes dari pekerja maupun serikat pekerja atas program BPJS yang tidak dilaksanakan oleh perusahaan-perusahaan tertentu. Mengingat ada pekerja tetap dan pekerja tidak tetap dalam tiap perusahaan. Perlu adanya penekanan pembiayaan BPJS agar terjangkau bagi para pekerja dan perusahaan.

Saat ini, masih banyak sekali perusahaan terdaftar namun terbebani hutang iuran bulanan pada BPJS Ketenagakerjaan yang membuat perusahaannya tidak bisa mengklaim manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan. Faktor-faktor dan masalah yang

⁵⁴ *Ibid.* Halaman 200

menyebabkan timbulnya tunggakan iuran pada BPJS Ketenagakerjaan, beberapa faktor tersebut antara lain:

1. Kurangnya kesadaran Pemberi kerja terhadap kewajiban dan pentingnya jaminan sosial ketenagakerjaan
2. Banyak perusahaan baru yang belum stabil secara financial karena sedikit mendapatkan proyek.
3. Kondisi keuangan perusahaan yang sedang sulit.
4. Perusahaan sudah tutup atau pindah alamat tetapi tidak melaporkan ke pihak BPJS Ketenagakerjaan.
5. Perusahaan penyedia jasa outsourcing (ahli daya) yang menunggu pencairan dari pengguna jasa, sehingga terlambat membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan.
6. Kurang tegasnya peneraan sanksi oleh Dinas Tenaga Kerja terhadap pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.⁵⁵

Dalam persoalan perusahaan menunggak pembayaran, pengawas berhak untuk memeriksa dan mengawasi perusahaan tersebut dengan cara mencari tahu kebenaran yang terjadi akan sebab mengapa sampai perusahaan tersebut dapat menunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan yang sudah menjadi kewajibannya. Setiap perusahaan memiliki alasan masing-masing namun kebijakan tetaplah kebijakan yang harus di patuhi.

⁵⁵ Muhammad Afzulkifli. "Penyelesaian Tunggakan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja". Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum. E-ISSN 2657-0343. halaman 692-693

Tidak ada upaya lain yang dapat dilakukan selain melunasi tunggakan iuran tersebut, namun BPJS Ketenagakerjaan melalui pengawas yang memeriksa langsung keadaan dan perusahaan serta sikap perusahaan yang kooperatif dapat memberikan upaya keringanan dalam melakukan pelunasan, upaya pelunasan tersebut dapat dilakukan secara berkala atau di cicil sehingga perusahaan tidak terlalu berat untuk melunasi langsung beban tunggakan yang ada.

Tunggakan iuran yang menjadi beban dari perusahaan atau pemberi kerja senyatanya merupakan kewajiban yang sampai kapanpun harus di bayar atau dilunasi agar perusahaan tersebut kembali mendapatkan hak-haknya. Di sebutkan dalam amanat pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bahwa Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.

Kemudian jelas dalam pasal 19 di tegaskan bahwa Pemberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS kemudian Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.⁵⁶

Penyelesaian mengenai permasalahan tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan perlu mendapatkan perhatian khusus dan di perbaiki secara berkala, demi meningkatkan kualitas pelayanan dari BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 61 PP Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja di jelaskan bahwa BPJS Ketenagakerjaan wajib melaporkan ketidakpatuhan perusahaan yang

⁵⁶ *Ibid.*, halaman 693-696

menunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan tersebut kepada Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan pada Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan, dan kemudian Pengawas Ketenagakerjaan pada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan berdasarkan laporan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) melakukan pemeriksaan terhadap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang pelaksanaannya sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-Undangan.

Pelaksanaan mengenai bentuk dan penyelesaian tunggakan BPJS Ketenagakerjaan dapat di lakukan melalui beberapa cara yakni:⁵⁷

1. Penyelesaian dengan upaya administratif.
 - a. 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.
 - b. Apabila pada masa teguran tertulis pemberi kerja tidak juga membayar iuran pada BPJS Ketenagakerjaan maka pemberi kerja akan dikenakan sanksi denda oleh BPJS Ketenagakerjaan, yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran

⁵⁷ *Ibid.*, halaman 696-697

kedua berakhir. Besarnya denda yang dikenakan adalah 0,1% (nol koma satu persen) setiap bulan.

- c. Iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir yang disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan bersamaan dengan pembayaran iuran berikutnya. Denda sebagaimana dimaksud menjadi pendapatan lain dari dana jaminan sosial.
- d. 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 Ketenagakerjaan yang meliputi perizinan terkait usaha; izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek; izin memperkerjakan tenaga asing; izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau izin Mendirikan Bangunan (IMB).

2. Penyelesaian dengan upaya aplikatif.

- a. BPJS Ketenagakerjaan dapat menyampaikan laporan pada Dinas Tenaga Kerja, kemudian Dinas Tenaga Kerja dan Pengawas BPJS Ketenagakerjaan melakukan kunjungan ke perusahaan untuk melakukan pengawasan kepada perusahaan, dalam hal ini pihak Dinas Tenaga Kerja memberi instruksi kepada perusahaan untuk dapat menyelesaikan tunggakan iuran BPJS.
- b. Ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja dapat memberikan kebijakan mengenai penyelesaian tunggakan iuran dengan cara melunasi keseluruhan atau secara bertahap (cicil) dengan mempertimbangkan kondisi perusahaan.

- c. BPJS Ketenagakerjaan dapat bekerjasama dengan Kejaksaan Negeri melalui Surat Kuasa Khusus guna membantu BPJS Ketenagakerjaan menyelesaikan permasalahan tunggakan Iuran perusahaan serta Kejaksaan Negeri dapat memberikan surat peringatan. Biasanya perusahaan yang dilaporkan kepada Kejaksaan Negeri adalah mereka yang memiliki tunggakan Iuran lebih dari 6 bulan.
- d. BPJS Ketenagakerjaan dapat bekerja sama dengan kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang (KPKNL) dengan cara melakukan penyerahan data tunggakan perusahaan kepada KPKNL yang selanjutnya upaya penagihan tunggakan iuran akan dilakukan oleh KPKNL dengan berdasarkan Peraturan Menteri Keuangan Republik Indonesia No. 240/PMK.06/2016 tentang Pengurusan Piutang Negara.

Bentuk penyelesaian mengenai tunggakan iuran oleh perusahaan selaku peserta BPJS sampai saat ini belum menemukan titik terang, seharusnya penyelesaian mengedepankan prinsip keadilan, namun pada prakteknya penyelesaian baru dapat terwujud jika perusahaan telah melunasi seluruh hutang dan tunggakan iuran perusahaan pada BPJS, hal ini bukanlah keputusan penyelesaian yang tepat karena secara sepihak tetap membuat para pekerjanya pada posisi yang dirugikan karena tidak bisa menuntut haknya.⁵⁸

Piutang iuran BPJS Ketenagakerjaan merupakan piutang Negara di mana perusahaan wajib melunasi iuran dan ada hak pekerja terhadap piutang tersebut. Apabila perusahaan tidak membayarkan iuran maka pekerja yang mengalami risiko

⁵⁸ *Ibid.*, halaman 697-698

atas pekerjaannya akan dirugikan. Kalau perusahaan tidak membayar iuran maka BPJS Ketenagakerjaan tidak bisa memproses ganti rugi atas risiko tersebut sehingga yang dirugikan adalah pekerja.

Tindakan tegas BPJS Ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang menunggak iuran pada dasarnya merupakan upaya untuk melindungi hak pekerja. Selain itu, perusahaan yang belum menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan diharapkan segera mendaftar. Semua pekerja diharapkan mengetahui hak dan kewajibannya dalam perlindungan jaminan sosial. Sementara itu, perusahaan juga diharuskan memahami bahwa mereka juga harus menjamin hak pekerja.

BPJS Ketenagakerjaan bersama Kejaksaan melalui Surat Kuasa Khusus yang di berikan BPJS Ketenagakerjaan kepada Kejaksaan memberikan tugas kepada Kejaksaan untuk membantu menagih hutang-hutang perusahaan yang melakukan penunggakan iuran. Melalui Surat Kuasa Khusus tersebut kemudian dapat dilakukan pemanggilan kepada perusahaan yang menunggak agar melunasi iuran BPJS Ketenagakerjaan. Dari hasil penyidikan kemudian diambil kesimpulan tentang mekanisme pembayaran yang akan dilakukan perusahaan. Apabila tidak ada kepastian pembayaran maka kemudian dilakukan tindakan pemaksaan berupa penyitaan barang milik perusahaan untuk menutupi tunggakan BPJS Ketenagakerjaan. Langkah tersebut dilakukan agar para pekerja bisa mendapatkan haknya di BPJS Ketenagakerjaan.⁵⁹

⁵⁹ *Ibid.*, halaman 700-701

C. Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Perkerja Atas Klaim Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan

Memberikan rasa aman dalam melakukan pekerjaan merupakan tanggung jawab pemberi kerja melalui pengalihan risiko kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar iuran Jaminan kecelakaan kerja (JKK) bagi pekerjanya yang jumlahnya berkisar antara 0,24 % - 1,74% (nol koma dua puluh empat persen sampai satu koma tujuh puluh empat persen) dari upah sebulan, sesuai kelompok risiko jenis usaha, hal ini sesuai dengan Pasal 1602 w alinea kelima KUH Perdata.

Pada pasal 1774 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUH Perdata) menyebutkan bahwa suatu perjanjian untung-untungan adalah suatu perbuatan yang hasilnya, mengenai untung ruginya, baik bagi semua pihak, maupun bagi sementara pihak, bergantung pada suatu kejadian yang belum tentu. Demikian yaitu perjanjian pertanggungan; bunga cagak hidup; perjudian dan pertaruhan. Perjanjian yang pertama diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD). Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial.⁶⁰

Pertanggung jawaban BPJS Ketenagakerjaan berkaitan erat dengan pengalihan risiko seperti yang dinyatakan dalam Pasal 1602 w alinea kelima KUH Perdata bahwa dengan undang-undang (UU) dapat diadakan aturan-aturan yang menetapkan bahwa kewajiban mengganti kerugian termaksud pada alinea kedua dan ketiga, dapat dilimpahkan oleh majikan kepada orang-orang lain.⁶¹

⁶⁰ Pasal 29 ayat (1) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang SJSN

⁶¹ Edward Martinius Sianipar, Sunaryo, Siti Nurhasanah, 2019. *TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN ASURANSI DALAM MELINDUNGI PEKERJA YANG MENGALAMI*

Pelimpahan risiko kepada orang-orang lain disini dimaksudkan pada perusahaan selain menerima haknya berupa pembayaran premi juga harus memiliki tanggung jawab atas apa yang diperjanjikan, seperti yang dinyatakan dalam pasal 1 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2014 Tentang SJSN (UU SJSN) yaitu, memberikan penggantian kepada tertanggung atau pemegang polis karena kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin diderita tertanggung atau pemegang polis karena terjadinya suatu peristiwa yang tidak pasti.⁶²

1. Kecelakaan didalam Jam Kerja Kecelakaan di dalam jam kerja merupakan kecelakaan yang terjadi pada waktu aktif kerja yang ditentukan oleh perusahaan tempat bekerja. Kecelakaan dalam kategori ini memberikan pemahaman bahwa dalam pelaksanaan pekerjaan tidak menutup kemungkinan terjadinya kecelakaan baik itu ringan maupun berat, dengan tingkat risiko kecelakaan yang berbeda.

Kecelakaan didalam jam kerja mudah dibuktikan karena pada dasarnya kecelakaan ini terjadi pada waktu pelaksanaan pekerjaan, maka kemungkinan terjadi kecelakaan adalah ditempat kerja, namun berbeda untuk beberapa jenis pekerjaan, misalnya pekerja Marketing, kemungkinan terjadi kecelakaan bisa dimana saja, karena pekerjaan yang dilakukan memang berpindah-pindah tempat untuk mengenalkan produk perusahaan tempat ia bekerja, namun

KECELAKAAN KERJA (Studi pada PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung). Lampung, Pactum Law Journal Halaman.727-728

⁶²*ibid.*, halaman 730

kecelakaan yang ia alami tetap dalam jam kerja karena waktu kecelakaan membuktikan bahwa terjadi pada saat jam kerja, mengenai tempat terjadinya kecelakaan bukanlah masalah sebab memang pekerjaan yang dilakukan tidak dapat dipastikan letaknya.

Pembuktian mengenai kecelakaan didalam jam kerja cukup jelas sehingga tidak membutuhkan waktu yang lama untuk mengklaim asuransi kecelakaan kerja. Kecelakaan yang terjadi baik itu luka ringan sampai mengalami cacat fisik semuanya ditanggung oleh BPJS Ketenagakerjaan sampai sembuh, tanpa membedakan jenis pekerjaan, pangkat atau golongan pekerja.

Kecelakaan kerja juga tidak menutup kemungkinan bisa menyebabkan kematian, sehingga dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan memberikan santunan kematian yang besarnya telah ditentukan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

2. Kecelakaan diluar Jam Kerja Pasal 1 ayat (14) UU Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional berbunyi bahwa kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Bunyi ayat ini memberikan pemahaman mengenai hal-hal yang terjadi diluar jam kerja. Timbulnya penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja berarti peserta BPJS Ketenagakerjaan selaku tenaga kerja yang dalam prinsipnya tidak sedang menjalankan pekerjaannya baik itu karena jam kerja telah usai ataupun sudah berakhirnya pekerjaan yang dimana dalam hal ini terserang penyakit yang terkait kedalam pekerjaan atau akibat dari suatu pekerjaan atau akibat lingkungan kerja masih digolongkan

sebagai kecelakaan kerja. Kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya berarti peserta BPJS Ketenagakerjaan selaku tenaga kerja tidak dalam menjalankan pekerjaan namun sedang menuju lokasi kerja untuk memulai jam kerja atau kembali dari tempat kerja karena telah usainya jam kerja tetap digolongkan dalam kecelakaan kerja.⁶³ Pembuktian sangat diperlukan dalam hal klaim BPJS ini, sebab kebenaran mengenai penyakit yang diderita dan tujuan serta waktu perjalanan mempengaruhi kewajiban atau tanggung jawab BPJS Ketenagakerjaan. Proses ini memakan waktu yang cukup lama dibandingkan dengan kecelakaan yang terjadi di dalam jam kerja sebab pembuktian yang dilakukan membutuhkan keahlian medis dalam menentukan apakah penyakit yang diderita benar terjadi akibat dari hubungan kerja atau adanya hal lain, kemudian waktu dan tempat terjadinya kecelakaan benar terjadi di daerah antara rumah ke tempat kerja atau daerah lain.

Perjalanan kerja baik itu berangkat atau pulang kerja, ada beberapa hal yang tidak termasuk didalamnya, yaitu ketika berangkat atau pulang kerja tidak langsung ketujuan melainkan pergi dulu ketempat lain, misalnya kerestoran atau swalayan, hal ini digolongkan kegiatan pribadi bukan urusan pekerjaan sehingga pada saat itu, bila terjadi kecelakaan bukan digolongkan kecelakaan kerja. Pembuktian yang dilakukan disini lebih terperinci dan menjaga agar tidak keluar dari arah dan wewenang BPJS Ketenagakerjaan sebab diluar hal tersebut itu sudah menjadi wewenang BPJS Kesehatan.⁶⁴

Dalam Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS telah disebutkan

⁶³*ibid.*, halaman 731

⁶⁴*ibid.*, halaman 732

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 yang dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.

Definisi pemberi kerja dalam UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau Penyelenggara Negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya. Dalam pembahasan ini pemberi kerja yang dimaksud adalah Perusahaan.

Manfaat JKK meliputi perawatan, santunan dan tunjangan cacat. Perawatan bagi pegawai ASN yang mengalami kecelakaan kerja sesuai dengan ketentuan akan mendapatkan perawatan sampai dengan peserta sembuh. Perawatan dilakukan di rumah sakit pemerintah ataupun rumah sakit swasta atau fasilitas perawatan terdekat bahkan jika tidak memungkinkan perawatan di dalam negeri peserta dapat melakukan perawatan diluar negeri akan tetapi berdasarkan kebutuhan medis yang ditetapkan oleh dokter baik dokter pemerintah maupun dokter swasta.

Syarat Klaim Kecelakaan Kerja BPJS Ketenagakerjaan, untuk mengajukan klaim JKK BPJS Ketenagakerjaan, berikut sejumlah dokumen yang diperlukan:

- a. Kartu peserta BPJAMSOSTEK
- b. Kartu Tanda Penduduk Elektronik(E-KTP)
- c. Kronologis kejadian kecelakaan kerja
- d. Absens peserta yang mengalami kecelakaan kerja

- e. Formulir Tahap I (di serahkan ke kantor cabang atau PLKK maksimal 2 x 24 jam)
- f. Formulir tahap II
- g. Surat keterangan dokter yang memeriksa
- h. Kuitansi biaya pengangkutan
- i. Kuitansi biaya pengobatan dan/atau perawatan, bila fasilitas pelayanan kesehatan yang digunakan belum bekerjasama
- j. Dokumen pendukung lainnya apabila diperlukan.

Cara klaim Jaminan Kecelakaan Kerja, untuk klaim JKK bisa mendatangi kantor BPJS Ketenagakerjaan, selanjutnya Langkah-langkahnya:

1. Mengisi formulir dan melengkapi dokumen pendaftaran kepesertaan
2. Mengambil nomor antrean untuk klaim JKK
3. Dipanggil oleh petugas melalui mesin antrean
4. Dilayani oleh petugas
5. Menerima tanda terima klaim
6. Melakukan penilaian kepuasan melalui e-survey
7. Peserta menerima saldo JKK di rekening peserta.⁶⁵

⁶⁵*ibid.*, halaman 18-19

Definisi pemberi kerja dalam UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau Penyelenggara Negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya. Dalam pembahasan ini pemberi kerja yang dimaksud adalah Perusahaan. Perusahaan memiliki kewajiban untuk membayar dan memungut iuran yang menjadi beban peserta (pekerja di perusahaan) dan selanjutnya menyetorkannya kepada BPJS.

Dalam pelaksanaannya perusahaan yang tidak membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan masih cukup banyak dan rata-rata mereka terkendala dengan permasalahan keuangan. Semakin sulit perusahaan menjalankan roda operasionalnya maka semakin besar beban perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya.⁶⁶

Perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS sampai dengan 3 bulan berturut-turut, maka pekerjaanya tidak bisa melakukan klaim atas seluruh manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan Perusahaan melakukan pelunasan iuran yang tertunggak. Hal ini sangat merugikan pekerja dan keluarganya.

Walaupun pekerja sudah dipungut iuran secara rutin untuk membayar BPJS Ketenagakerjaan namun perusahaan tidak menyetorkannya maka mereka pun tetap tidak bisa memperoleh haknya.

Keadaan ini yang menjadi permasalahan bagi pekerja dan perusahaan, dimana BPJS Ketenagakerjaan tidak memberikan peluang bagi pekerja untuk mendapatkan

⁶⁶Nurfatimah Mani. *Op.Cit.*, halaman 379-380

manfaat sesuai peraturan walaupun mereka telah dipungut iuran selama bertahun-tahun bekerja di perusahaan. Kondisi ekonomi atau financial perusahaan yang sedang tidak baik sehingga perusahaan lalai membayar iuran disaat ini mengakibatkan iuran yang bertahun-tahun dikumpulkan atau disetorkan ke BPJS menjadi terblokir atau tidak dapat diklaim. Tentu saja yang dirugikan adalah pekerjanya.⁶⁷

Pengawasan terhadap perusahaan oleh pemerintah dalam program Jaminan Sosial merupakan hal yang penting untuk memastikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dibawah naungan Perusahaan. Tujuan dari pengawasan itu adalah agar dapat memantau pelaksanaan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, sehingga undang-undang tersebut berjalan lebih efektif.

Sanksi yang diberikan kepada Perusahaan merupakan upaya penegakan hukum oleh Pemerintah terkait dengan upaya memberikan perlindungan hukum kepada masyarakat terutama pekerja di lingkungan Perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Penegakan hukum ini termasuk dalam ranah hukum pidana berkaitan langsung dengan sanksi pidananya, sedangkan penegakan hukum dalam ranah hukum perdata berkaitan erat dengan ganti kerugian. Sanksi pidana yang berkaitan dengan perusahaan biasanya meliputi hukuman penjara, hukuman denda dan hukuman kurungan Sedangkan sanksi perdata yang berkaitan dengan perusahaan adalah ganti rugi atas kerugian atau kerusakan yang telah ditimbulkan.

Selain sanksi-sanksi tersebut, penegakan hukum yang dilakukan oleh

⁶⁷ *ibid.*, halaman 381

pemerintah dalam rangka perlindungan jaminan sosial tenaga kerja berhubungan dengan pemberian sanksi administratif yaitu tidak mendapatkan layanan publik. Sedangkan mengenai sanksi administrasi diatur tersendiri melalui Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administrasi Kepada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara, Hukum harus dilaksanakan dan ditegakkan. Hukum itu harus berlaku, dan dilaksanakan dengan cara tidak boleh menyimpang. Dengan cara demikian, maka ada kepastian hukum dan kepastian hukum akan menciptakan tertib masyarakat, karena menurut Sudikno Mertokusumo dan A. Pitlo “tujuan hukum adalah menciptakan kepastian hukum demi ketertiban masyarakat”.⁶⁸

Terkait dengan perusahaan yang melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan, Kejaksaan memiliki kewenangan untuk mengajukan permohonan Pembubaran Perseroan Terbatas sebagaimana yang dinyatakan dalam Peraturan Jaksa Agung No: PER-025/A/JA/11/2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penegakan Hukum, Bantuan Hukum, Pertimbangan Hukum, Tindakan Hukum Lain dan Pelayanan Hukum di Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara. Tidak menutup kemungkinan bagi Kejaksaan untuk mengajukan permohonan pembubaran suatu perseroan terbatas yang melakukan pelanggaran terhadap UU No. 24 Tahun 2011, baik perusahaan yang melanggar pasal 15, Pasal 16 dan Pasal 17 yang dikenakan sanksi administratif antara lain berupa: sanksi tidak dikeluarkannya IMB, tidak dikeluarkannya izin usaha sampai dengan perpanjangan SIM (PP No. 86 Tahun 2003), maupun yang melanggar Pasal 19 UU No. 24 tahun 2011.

⁶⁸*ibid.*, halaman 387

Dalam melaksanakan kewenangannya selaku Pengacara Negara, Kejaksaan mendukung kinerja dari BPJS Ketenagakerjaan melalui SKK (Surat Kuasa Khusus) untuk “bergerak”. Baik dalam memberikan bantuan hukum litigasi dan non litigasi berupa negosiasi, mediasi, bahkan memfasilitasi pertemuan antara perusahaan-perusahaan dengan pihak BPJS Ketenagakerjaan, maupun penegakan hukum dalam hal ini mewakili BPJS Ketenagakerjaan selaku pihak pengugat maupun tergugat di dalam Pengadilan, sehingga Kejaksaan dalam melaksanakan kewenangannya dibatasi sesuai dengan Surat Kuasa dari pihak BPJS Ketenagakerjaan. Peran Kejaksaan sebenarnya adalah sebagai penengah antara Perusahaan dengan BPJS Ketenagakerjaan untuk menangani kasus penunggakan iuran ini.

Namun Kejari tidak dapat bertindak sebelum BPJS Ketenagakerjaan mengeluarkan SKK tersebut. Penegak hukum terakhir yang memiliki kewenangan dalam melakukan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan maupun yang dimaksud dalam pasal 1 KUHAP yaitu: Pejabat Polisi Negara RI atau PPNS tertentu yang diberi wewenang khusus oleh UU untuk melakukan penyidikan. Bagi kepolisian yang melaksanakan penegakan hukum terkait tindak pidana sebagaimana yang terdapat dalam pasal 55 UU No. 24 Tahun 2011 tentunya berpedoman kepada pasal 7 ayat (2) Kitab Undang- Undang Hukum UU No. 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana dimana pihak kepolisian tetap memiliki kewajiban untuk mengawasi PPNS lainnya.

Hal yang perlu dicermati adalah BPJS Ketenagakerjaan tidak memberikan landasan dalam menentukan perusahaan yang berhak ditindak pidana dan mana perusahaan yang masih bisa dianggap kooperatif. Demikian juga dengan

perusahaan yang menunggak selama ber-bulan bulan atau menunggak dengan nilai yang tinggi hingga Milyaran dibanding dengan perusahaan yang hanya menunggak beberapa bulan dengan nilai yang masih dibawah 1 Milyar.

BPJS Ketenagakerjaan seharusnya kooperatif dan berupaya untuk terus mengejar atau menghimbau perusahaan agar membayarkan iurannya. Good Will dari perusahaan harus ditunjukkan juga kepada BPJS Ketenagakerjaan agar mereka dapat ditolerir, sebaliknya BPJS Ketenagakerjaan juga harus menunjukkan sikap terbuka untuk membantu perusahaan yang menunjukkan itikad baik untuk melunasi tunggakannya. Berbeda dengan perusahaan yang dengan sengaja menghindari untuk membayar iuran tersebut.⁶⁹

Salah satu kewajiban perusahaan atau pemberi kerja adalah melaporkan setiap kecelakaan kerja yang terjadi pada pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan dan dinas provinsi atau unit pengawasan ketenagakerjaan setempat. Adapun jangka waktu untuk melaporkan kecelakaan kerja tahap 1 yakni paling lama 2x24 jam sejak terjadinya kecelakaan kerja atau sejak didiagnosa penyakit akibat kerja. Laporan tersebut dapat dilakukan baik secara manual dan/atau elektronik.

Dalam praktik, berdasarkan hasil wawancara antara penulis dengan BPJS Ketenagakerjaan, prosedur yang harus ditempuh ketika kecelakaan kerja terjadi yakni sebagai berikut:

- a. Pemberi kerja mengisi formulir laporan kecelakaan kerja tahap 1 yang tersedia di kantor BPJS Ketenagakerjaan setempat atau dapat di unduh secara daring pada website resmi BPJS Ketenagakerjaan.

⁶⁹*ibid.*, halaman 388-389

(https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/assets/uploads/tiny_mce/F3_Laporan_Kasus_Kecelakaan_Kerja_Tahap_1.pdf)

- b. Formulir laporan kecelakaan kerja tahap 1 diserahkan kepada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan setempat untuk diregistrasi. Dalam halaman web Sistem Informasi Pelayanan Ketenagakerjaan UPTD Empat, dapat dilakukan dengan membawa formulir yang telah diisi yakni formulir tahap 1 atau formulir tahap 2 atau surat keterangan dokter, yakni:
1. Memberikan nomor register
 2. Meneliti laporan
 3. Mengambil arsip
- c. Formulir laporan kecelakaan kerja tahap 1 yang telah dilaporkan kepada UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan dapat diserahkan langsung kepada fasilitas kesehatan atau BPJS Ketenagakerjaan, tergantung sistem pembayaran yang dipilih.
- d. Pemberi kerja melaporkan kecelakaan kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan baik secara langsung ke kantor BPJS Ketenagakerjaan ataupun secara online melalui aplikasi JMO (Jamsostek Mobile) dengan mengikuti langkah-langkah yang telah disediakan dalam aplikasi.⁷⁰

Berdasarkan penuturan pihak UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan Wilayah IV Bandung dalam praktiknya, banyak perusahaan yang melaporkan kecelakaan kerja lewat dari jangka waktu yang telah ditentukan tersebut, termasuk salah satunya

⁷⁰ Asri Tsaniya Huwaidaa, Agus Mulya Karsonab, Janti Surjantic, *PELINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA DALAM PERJALANAN PULANG DARI TEMPAT KERJA*, P-ISSN: 2715-7202 E-ISSN: 2715-9418 Volume 4, Nomor 2, Mei 2023, halaman 302

laporan kecelakaan kerja yang menimpa pekerja di Bandung. Hal tersebut tentu telah melanggar ketentuan Pasal 43 ayat (2) PP No.44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dan Pasal 8 ayat (2) Permenaker No. 5 tahun 2021 tentang Tatacara Penyelenggaraan Program JKK.

Dengan demikian hak-hak serta kewajiban baik untuk pekerja maupun perusahaan tidak hilang meskipun kecelakaan kerja dilaporkan lewat dari waktu yang telah ditentukan tersebut. Korban tetap berhak untuk mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis seperti pemeriksaan dasar, perawatan intensif maupun alat kesehatan.

Selain itu, korban pun tetap berhak mendapatkan santunan berupa uang yakni biaya transportasi peserta transportasi ke rumah sakit dan/atau rumahnya, pertolongan pertama pada kecelakaan serta rujukan kerumah sakit dan santunan sementara tidak mampu bekerja.

Dalam hal ini, Perusahaan sebagai penanggung jawab pertama ketika pekerja mengalami kecelakaan kerja berkewajiban untuk membantu dan mengurus korban kecelakaan kerja. Perusahaan tetap harus melaksanakan kewajibannya yakni untuk tetap melaporkan kecelakaan kerja tersebut sebagaimana tercantum dalam Pasal 43 PP No.44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dan Pasal 8 Permenaker No. 5 Tahun 2021 tentang Tatacara Penyelenggaraan Program JKK.

Selain itu, meskipun perusahaan melanggar ketentuan waktu pelaporan kecelakaan kerja, perusahaan tidak dikenakan sanksi. Pengaturan mengenai sanksi

administratif dalam program jaminan kecelakaan kerja terdapat dalam PP No.44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Pasal 59 sampai dengan Pasal 60.

Dalam kedua pasal tersebut tidak ada pengenaan sanksi administratif apabila perusahaan atau pemberi kerja melanggar ketentuan dari Pasal 43 ayat (2).⁷¹

⁷¹*ibid.*, halaman 304

BAB IV

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

1. Adapun ketentuan mengenai pembayaran jaminan sosial 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.

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Di mana, Pasal 16 PP No 44/2015 ayat (1) menetapkan, Iuran JKK bagi Peserta penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2), dikelompokkan dalam 5 kelompok tingkat risiko lingkungan kerja, meliputi:

1. Tingkat risiko sangat rendah: 0,24% dari Upah sebulan;
2. Tingkat risiko rendah: 0,54% dari Upah sebulan;
3. Tingkat risiko sedang: 0,89%;
4. Tingkat risiko tinggi: 1,27%; dan
5. Tingkat risiko sangat tinggi: 1,74% Upah sebulan.

b. Jaminan Hari Tua (JHT)

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.

c. Jaminan Pensiun

Iuran program jaminan pensiun dihitung sebesar 3%, yang terdiri dari 2%

iuran pemberi kerja dan 1% iuran dari pekerja/buruh. Pemberi kerja yang tidak memenuhi ketentuan pembayaran iuran dikenakan denda sebesar 2% setiap bulan keterlambatan.

d. Jaminan Kematian

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 iurannya adalah 0,30% dari upah sebulan masing-masing pekerja/buruh.

BPJS Ketenagakerjaan, memberikan jatuh tempo iuran kepada perusahaan untuk bayar setiap tanggal 15. 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.

2. 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 pekerjajanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya berdasarkan ketentuan Undang-Undang No.24 Tahun 2011, 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).

Kegagalan pemberi kerja (Perusahaan) dalam memenuhi kewajiban bayar iuran juga berdampak pada kesejahteraan karyawan dan citra perusahaan di masyarakat.

3. Adapun Tanggung jawab Perusahaan Terhadap Perkerja Atas Klaim Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan yang dinyatakan dalam pasal 1 ayat (1) huruf a Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2014 Tentang SJSN (UU SJSN) yaitu, memberikan penggantian kepada tertanggung atau pemegang polis karena kerugian, kerusakan, biaya yang timbul, kehilangan keuntungan, atau tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang mungkin diderita tertanggung atau pemegang polis karena terjadinya suatu peristiwa yang tidak pasti. Juga memberi informasi yang jelas tentang data diri pekerja.

B. SARAN

1. BPJS Ketenagakerjaan harus sering melakukan sosialisasi terhadap perusahaan yang menunggak pembayaran iuran sosial ketenagakerjaan dalam melakukan pembayaran iuran jaminan sosial ketenagakerjaan sehingga tidak ada yang dirugikan baik pemilik dan pekerja disuatu perusahaan tersebut.

2. Pemerintah hendaknya Lebih meningkatkan pengawasan, perlindungan dan penegakan hukum yang jelas dalam program Jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.
3. Setiap perusahaan lebih jujur dan sering melakukan konsultasi terhadap BPJS Ketenagakerjaan agar kendala-kendala yang ada pada suatu perusahaan dapat diberikan sebuah solusi. Solusi tersebut akan diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Asih Eka Putri. 2014. *Transformasi Jaminan Sosial*. Jakarta: CV Komunitas Pejaten Mediatama.

Asih Eka Putri, 2020, *Paham JKK dan JKM (Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian”* Friedrich-Ebert-Stiftung Kantor Perwakilan Indonesia: Jakarta

Abdullah Sulaiman, Andi Walli, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan*, Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM Jakarta.

Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakdi.

Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*.Malang: Literasi Nusantara.

Dwi Tatak Subagiyo, dkk . 2017. *Hukum Perusahaan* . Surabaya: PT. Revka Petra Media.

Faisal, dkk. 2023. *Pedoman Penulisan dan Penyelesaian Tugas Akhir Mahasiswa*. Medan: CV. Pustaka Prima.

Haryono dan Johnny Ibrahim, 2005, *Teori dan Metode Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia.

Purwosutjipto, 2003. *Pengertian Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (3 Hukum Pengangkutan)*, Jakarta: Penerbit Djembatan.

- Ida Hanifah. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Medan : Pustaka Prima.
- Martono Anggusti. *Pengelolaan Perusahaan & Kesejahteraan Tenaga kerja*. 2019. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer
- Ramlan, Tengku Erwinsyahbana dan Surya Perdana, 2023, *Metode Penelitian Hukum Dalam Pembuatan Karya Ilmiah*, Medan: Umsu Press.
- Rustian Kamaluddin Rustian, 2002. *Karakteristik, Teori Dan Kebijakan Tenaga Kerja di indonesia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 1995, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tunjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Sulastomo, 2008, *Sistem Jaminan Nasional Sebuah Introduksi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Yudi Latief, 2011. *Negara Paripurna: historisitas, rasionalitas, dan aktualitas Pancasila*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

B. Artikel, Makalah dan Jurnal

- Dani Amran Hakim. “*Urgensi Penerapan Corporate Social Responsibility Sebagai Upah Menjamin hak-hak Tenaga Kerja*”. Jurnal Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum. Volume 10 Number 4. E-ISSN 1978-5186. Oktober – Desember 2016.
- Dennis Indah, Lukytawati Anggraeni, Widyastutik. *Faktor yang Mempengaruhi Kelancaran Pembayaran Premi BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Di Kota Tangerang)*. 2023. Bogor. Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Pembangunan, Juli 2023, 12(1): 84-100 doi:

<https://doi.org/10.29244/jekp.12.1.2023.84-100> Available Online:

<https://journal.ipb.ac.id/index.php/jekp/index>

Edward Martinius Sianipar, Sunaryo, Siti Nurhasanah. *TANGGUNG JAWAB PERUSAHAAN ASURANSI DALAM MELINDUNGI PEKERJA YANG MENGALAMI KECELAKAAN KERJA (Studi pada PT. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Cabang Bandar Lampung)*. Lampung, Vol 2 No. 03, 2019 Pactum Law Journal ©2019 Hukum Perdata all right reserve ISSN: 2615-7837

Ismail Koto dan Idah Hanifah. “*Aspek Hukum Pelaksanaan Pekerjaan Pokok Oleh Tenaga Kerja di Indonesia.*” *Jurnal Hukum*: ISSN 2085-0212. Desember. 2022.

Nurfatimah mani, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan*. *Media Iuris* Vol. 2 No. 3, Oktober 2019 e-ISSN: 2621-5225 DOI: 10.20473/mi.v2i3.14761.

Muhammad Afzul kifli. “*Penyelesaian Tunggakan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja.*” *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*. E-ISSN 2657-0343. Januari – Februari. 2020.

Ratih Dheviana Puru Hitaningtyas. “*Penghapusan Sanksi Pidana Terkait Kewajiban Pemberi Kerja Untuk Mengikutsertakan Pkerjanya dalam Program Jaminan Sosial.*” *Jurnal Panorama Hukum*. Volume 2 No. 1 Juni, 2017.

Rudi Laksono, Yudho Taruno Muryanto. *Penegakan Hukum Terhadap Penyalahgunaan Iuran BPJS Ketenagakerjaan Oleh PT Asiyadaya Abadi Kudus*. 2023. Surakarta. Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi, ISSN (Print) 2338-1051, ISSN (Online) 2777-0818

Thamrin S, Lidia Febrianti dan S Parman. “Pemenuhan Keperluan Hidup Layak Dalam Perspektif Peraturan Pemerintah No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan”. *Asian Journal of Environment, History and Heritage*, June 2019, volume 3, Issue 1.

C. Undang-undang

Undang – Undang Dasar Republik Indonesia Nomor 40 tahun 2004 pasal 1
Ayat 1 Tentang Sistem Jaminan

Undang – undang Dasar Republik Indonesia Undang-undang
Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang mengatur tentang badan
penyelenggara jaminan sosial

Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial
Nasional.

D. Internet

Anonim,<https://id.wikipedia.org/wiki/Perusahaan>.Diakses pada tanggal 1
Februari 2024. Pukul 19.02 Wib.

Anonim,<https://economictimes.indiatimes.com/definition/arrears>.Diakses
pada tanggal 5 Februari 2024. Pukul 17.00 Wib.

Anonim,<https://sikapiuangmu.ojk.go.id/FrontEnd/CMS/Category/125>.Diakses

Pada tanggal 5 Februari 2024. Pukul 17.32 Wib.