

**SANKSI ATAS PELANGGARAN TERHADAP
PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL
KETENAGAKERJAAN MENURUT UNDANG-
UNDANG NO. 24 TAHUN 2011 TENTANG
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL
(BPJS)¹**

Oleh : Alfrenso E. R. Helweldery²

ABSTRAK

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana bentuk-bentuk program jaminan sosial tenaga kerja menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS dan Bagaimana penerapan sanksi atas pelanggaran dalam pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, disimpulkan: 1. Bentuk-bentuk program jaminan sosial bagi tenaga kerja, meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian. Secara khusus, manfaat dari Jaminan Kecelakaan Kerja adalah mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis dan santunan berupa uang. Manfaat dari Jaminan Hari Tua mendapatkan uang tunai dan pembiayaan perumahan. Sedangkan manfaat Jaminan Pensiun akan mendapatkan uang pensiun hari tua, pensiun cacat, pensiun janda atau duda, pensiun anak dan pensiun orang tua. Kemudian manfaat jaminan kematian mendapatkan santunan dan beasiswa pendidikan. 2. Penerapan sanksi atas pelanggaran dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, berkaitan dengan kelalaian perusahaan mendaftarkan tenaga kerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial adalah sanksi pidana dan sanksi administrasi. Pengenaan sanksi pidana dilakukan berdasarkan hukum acara pidana yang berlaku di Indonesia, yaitu KUHP. Dalam hal ini, yang berwenang mengenakan sanksi pidana adalah pengadilan. Kemudian pengenaan sanksi administrasi dilakukan berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011 jo PP No. 86 Tahun 2013. Menurut undang-undang itu, yang berwenang mengenakan sanksi administrasi adalah BPJS dan pemerintah (pusat dan/ atau daerah) atas permintaan BPJS.

¹ Artikel Skripsi. Dosen Pembimbing: Nelly Pinangkaan, SH, MH; Marchel Maramis, SH, MH

² Mahasiswa pada Fakultas Hukum Unsrat, NIM. 14071101173

Sanksi administrasi dikenakan secara bertahap yang dimulai dari teguran tertulis, dilanjutkan dengan denda, dan yang terakhir.

Kata kunci: Sanksi, jaminan sosial, ketenagakerjaan.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya hukum ketenagakerjaan mempunyai sifat melindungi dan menciptakan rasa aman, tentram dan sejahtera dalam mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat. hukum ketenagakerjaan dalam memberi perlindungan harus didasarkan pada dua aspek hukum dalam perspektif ideal diwujudkan dalam peraturan perundang-undangan atau heterotom dan hukum yang bersifat otonom. Ranah hukum ini harus dapat mencerminkan produk hukum yang sesuai cita-cita keadilan dan kebenaran, berkepastian dan mempunyai nilai manfaat bagi para pihak dalam proses produksi.

Hukum ketenagakerjaan tidak semata-mata mementingkan pelaku usaha, melainkan memberi perlindungan kepada pekerja yang secara sosial mempunyai kedudukan sangat lemah, jika dibandingkan dengan posisi pengusaha yang cukup mampan. Hukum memberi manfaat terhadap prinsip perbedaan sosial serta tingkat ekonomi bagi pekerja yang kurang beruntung, antara lain seperti tingkat kesejahteraan, standar pengupahan, serta syarat kerja.

Program jaminan sosial merupakan program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja (pekerja/buruh). Tujuannya untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian resiko-resiko sosial ekonomi. Program ini merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja (pekerja/buruh) dan keluarganya dari terjadinya resiko-resiko dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja.³

Jaminan sosial merupakan pendapatan atau penerimaan dari pekerja pada saat pekerja tidak dapat bekerja karena suatu sebab di luar kesalahan pekerja (karena sakit, kecelakaan kerja, hamil, tunjangan hari tua, dan meninggal

³ Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010, hlm. 127.

dunia).⁴ Jaminan sosial dalam bahasa Inggrisnya disebut dengan istilah *social security*. Istilah ini untuk pertama kalinya dipakai secara resmi oleh Amerika Serikat dalam suatu undang-undang yang bernama *The Social Security Act Of 1935*. Kemudian dipakai secara resmi oleh New Zealand Tahun 1983 sebelum secara resmi dipakai oleh ILO (*International Labour Organization*).⁵

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk menulis karya ilmiah ini dengan judul **“Sanksi Atas Pelanggaran Terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara jaminan Sosial (BPJS)”**.

B. Perumusan Masalah

1. Bagaimanakah Bentuk-Bentuk Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS ?.
2. Bagaimanakah Penerapan Sanksi Atas Pelanggaran Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ?.

C. Metode Penelitian

Secara umum, ruang lingkup penelitian ini merupakan disiplin ilmu hukum, yakni Hukum Ketenagakerjaan berkaitan dengan pengaturan hukum tentang jaminan sosial ketenagakerjaan menurut peraturan perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan, khususnya Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS Ketenagakerjaan, maka penelitian ini merupakan bagian dari penelitian hukum yakni dengan cara meneliti bahan pustaka yang dinamakan penelitian hukum kepustakaan.⁶ Sedangkan metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah *yuridis normatif*, yaitu penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum *normatif*.⁷

⁴ Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta, Hecca Mitra Utama, 2005, hlm. 44.

⁵ Zainal Asikin, *Op.Cit*, hlm. 98. ⁸ Sutedi, *Op.Cit*, hlm. 181.

⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali, Jakarta, 1985, hal. 14.

⁷ Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media, Malang, 2008, hlm.306. 92

PEMBAHASAN

A. Bentuk-Bentuk Program dan Manfaat Jaminan Sosial Tenaga Kerja Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS

1. Bentuk program jaminan sosial

Bentuk-bentuk program jaminan sosial bagi tenaga kerja menurut Undang Undang Nomor 24 tahun 2011 pasal 6 ayat 2 bahwa BPJS Ketenagakerjaan berhak menyelenggarakan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).

1. Jaminan Kecelakaan Kerja

Yang dimaksud dengan Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian).

Yang masuk kriteria 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.

Peserta dari program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) bisa dilakukan oleh peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi upah selain pemerintah atau Negara, bahkan pekerja asing yang bekerja di Indonesia minimal 6 bulan wajib menjadi peserta dan bisa di ikuti oleh bukan penerima upah. Peserta penerima upah, terdiri dari :

- a. Pekerja pada perusahaan
- b. Pekerja pada orang perseorangan
- c. orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.

2. Jaminan Hari Tua

Yang di maksud dengan Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.(Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua).

Peserta dari Program Jaminan Hari Tua (JHT) bisa dilakukan oleh peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi upah selain pemerintah atau Negara, bahkan pekerja asing yang bekerja di Indonesia minimal 6 bulan wajib menjadi peserta dan bisa di ikuti oleh bukan penerima upah. Peserta penerima upah, meliputi:

- a. Pekerja pada perusahaan
- b. Pekerja pada orang perseorangan
- c. orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.

Sedangkan peserta bukan penerima upah meliputi:

- a. Pemberi kerja
- b. Pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri
- c. Pekerja yang tidak termasuk huruf b yang bukan menerima upah.(Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua).

3. Jaminan Pensiun

Usia merupakan sesuatu hal atau peristiwa yang tidak mungkin bisa di hindari. Semakin tua usia pekerja maka semakin menurun produktivitasnya. Maka perusahaan akan mengganti dengan pekerja yang usianya lebih muda dan perusahaan akan memutus hubungan kerja dengan pekerja yang sudah tua tersebut dengan cara memberikan pension kerja.

Untuk menghadapi resiko tersebut, maka pekerja harus mempersiapkan diri untuk menghadapi pensiunnya. Maka akan lebih baik jika pekerja itu mengikuti program Jaminan Pensiun (JP). Yang dimaksud dengan 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 tetap, atau meninggal dunia.(Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 45 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun).

Peserta dari program Jaminan Pensiun bisa pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara dan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara. Kepesertaan Jaminan Pensiun

sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berakhir pada saat peserta meninggal dunia dan mencapai usia pensiun dan menerima akumulasi iuran beserta hasil pengembangannya secara sekaligus.

4. Jaminan Kematian (JKM)

Kematian merupakan takdir yang tidak bisa di hindari oleh manusia. Termasuk pekerja tidak mungkin bisa menghindari kematian. Kematian di sini tidak hanya karena dalam pekerjaan, tetapi bisa juga Diakibatkan di luar pekerjaan, maka pekerja harus mempersiapkan diri untuk keluarganya yang ditinggalkan. Oleh sebab itu, program Jaminan Kecelakaan sangat berguna untuk jaminan sosial bagi pekerja.

Yang dimaksud dengan Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja (Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian).

Peserta dari program Jaminan Kematian (JKM) bisa dilakukan oleh peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi upah selain pemerintah atau Negara, bahkan pekerja asing yang bekerja di Indonesia minimal 6 bulan wajib menjadi peserta dan bisa di ikuti oleh bukan penerima upah.

2. Manfaat Jaminan Sosial bagi Tenaga Kerja

Setelah pekerja mengikuti jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan memberikan iuran dengan ketentuan yang berlaku, maka pekerja akan mendapat manfaat-manfaat dari jaminan sosial yang diikutinya.

1. Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Peserta yang ikut dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) ketika mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berhak mendapatkan manfaat dari program ini. Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) berupa:

- a. Pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis.
- b. Santunan

2. Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT)

Peserta yang ikut dalam program Jaminan Hari Tua (JHT) ketika peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap, maka akan mendapatkan manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta.

Pembayaran manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) dibayar sekaligus. Kecuali dalam rangka mempersiapkan diri memasuki masa pensiun, pembayaran manfaat Jaminan Hari Tua (JHT) dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila Peserta telah memiliki masa kepesertaan paling singkat 10 (sepuluh) tahun. Dengan prosentase paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari jumlah Jaminan Hari Tua (JHT), yang peruntukannya untuk kepemilikan rumah atau paling banyak 10% (sepuluh persen) untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun.

3. Manfaat Jaminan Pensiun (JP)

Peserta yang ikut dalam program Jaminan Pensiun (JP) ketika peserta memasuki usia pensiun (usia pensiun adalah 56 dan pada tahun 2019 menjadi 57 tahun dan akan bertambah tiga tahun sekali sampai mencapai usia 65 tahun), mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

4. Manfaat Jaminan Kematian (JKM)

Manfaat Jaminan Kematian (JKM) dibayarkan kepada ahli waris, apabila peserta Jaminan Kematian meninggal dunia dalam masa aktif, Manfaat yang diperoleh meliputi :

- a. santunan sekaligus Rp 16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah)
- b. santunan berkala 24 x Rp200.000,00 = Rp4.800.000,00 (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus
- c. biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah)
- d. beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki masa iuran paling singkat 5 (lima) tahun. Beasiswa pendidikan diberikan sebanyak Rp 12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta. (Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan

Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian).

B. Penerapan Sanksi Atas Pelanggaran Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Ketika berbicara soal pengenaan sanksi, maka pembahasannya meliputi pertanyaan, siapakah yang berwenang mengenakan sanksi, kapan sanksi dikenakan, dan bagaimana mekanisme atau tata cara pengenaannya. Mengenai pembahasan ini, akan dibagi menjadi 2 (dua) bagian, yakni pengenaan sanksi pidana dan pengenaan sanksi administrasi sebagaimana terurai di bawah ini:

1. Pengenaan Sanksi Pidana.

Pengenaan sanksi pidana dapat disebut juga sebagai penjatuhan pidana atau pemberian pidana atau pemidanaan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial.⁸ Menurut Prasetyo dan Barkatullah (2012: 82), pemidanaan dapat diartikan sebagai tahap penetapan sanksi dan pemberian sanksi dalam hukum pidana.

Ketentuan pidana yang tercantum dalam Undang-Undang BPJS merupakan aturan hukum pidana khusus di luar KUHP merupakan bagian khusus (sub sistem) dari keseluruhan sistem pemidanaan. Dengan demikian, sistem pemidanaan dalam undang-undang khusus di luar KUHP harus terintegrasi dalam (konsisten dengan) aturan umum (*general rules*).⁹

Maka, pengenaan sanksi pidana kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial merupakan pemidanaan dalam tahap pemberian sanksi dalam hukum pidana. Dengan kata lain, pengenaan sanksi dalam pembahasan ini merupakan tahap pemberian sanksi dalam hukum pidana.

Menurut Sudarto, pemberian pidana terdiri dari pemberian pidana *in abstracto* dan pemberian pidana *in concreto*. Pemberian pidana *in abstracto* adalah menetapkan stelsel

⁸ Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Politik Hukum Pidana (Kajian Kebijakan Kriminalisasi dan Dekriminalisasi)*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2012, hlm. 82.

⁹ L .H.C. Hullsman dalam Barda NawawiArief. 2002. *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*. Bandung: Citra Aditya Bakti. Hal. 23.

sanksi hukum pidana yang menyangkut pembentuk undang-undang. Sedangkan pemberian pidana *in concreto* menyangkut berbagai badan yang kesemuanya mendukung dan melaksanakan setelsel sanksi hukum pidana.¹⁰

Jika pendapat Sudarto dihubungkan dengan pembahasan ini, maka pengenaan sanksi pidana kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial dapat diklasifikasikan ke dalam pemidanaan *in concreto*.

Dalam UU No. 3 Tahun 1992 tidak disebutkan mengenai siapa yang berwenang mengenakan sanksi pidana kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial. Tetapi, jika melihat praxe penangan perkara pidana selama ini maka dapat diketahui bahwa yang berwenang mengenakan sanksi pidana adalah hakim perkara pidana Pengadilan Negeri di lingkungan Peradilan Umum. Hakim mengenakan sanksi pidana apabila proses persidangan berakhir dan terdakwa terbukti bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan oleh Jaksa/Penuntut Umum kepadanya.

Secara yuridis, masalah pengenaan sanksi pidana oleh hakim atau pemidanaan *in concreto* diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana atau biasa disebut Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP).

Hal tersebut diatur dengan tegas dalam Pasal 193 KUHAP yang berbunyi:

- (1) Jika pengadilan berpendapat bahwa terdakwa bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan kepadanya, maka pengadilan menjatuhkan pidana.
- (2) a. Pengadilan dalam menjatuhkan putusan, jika terdakwa tidak ditahan, dapat memerintahkan supaya terdakwa tersebut ditahan, apabila dipenuhi ketentuan Pasal 21 dan terdapat alasan cukup untuk itu.
 - b. dalam hal terdakwa ditahan, pengadilan dalam menjatuhkan putusannya, dapat menetapkan terdakwa tetap ada dalam

tahanan atau membebaskannya, apabila terdapat alasan cukup untuk itu.

Sesuai dengan Pasal 193 KUHAP di atas maka jelas bahwa yang berwenang mengenakan sanksi pidana kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial adalah pengadilan yang dilaksanakan oleh hakim perkara pidana.

Sanksi pidana dikenakan oleh pengadilan apabila proses persidangan berakhir dan terdakwa (perusahaan) terbukti bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan, yaitu tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial. Tata cara atau mekanisme pengenaan sanksi pidana oleh hakim dilakukan dengan mendasarkan pada ketentuan yang ada di dalam KUHAP. Hukum pidana di dalam Undang-Undang BPJS sedapat mungkin harus sesuai dengan hukum pidana umum. Sudah barang tentu tetap ada ketinggalan perbedaannya yang khusus, karena hukum BPJS sangat membutuhkannya dalam detail-detailnya.¹¹

2. Pengenaan Sanksi Administrasi

Pada pembahasan sebelumnya telah dipaparkan bahwa sanksi administrasi yang dikenakan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial terdiri dari: teguran tertulis, denda, dan tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Dalam pembahasan ini, akan diuraikan satu persatu dalam hubungannya dengan lembaga yang berwenang mengenakan sanksi administrasi dan kapan pengenaannya.

1) Teguran tertulis

Pengenaan sanksi teguran tertulis dilakukan oleh BPJS yang diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja. (vide: Pasal 13 ayat (3) UU No. 24 Tahun 2011 jo Pasal 6 PP No. 86 Tahun 2013).

2) Denda

Pengenaan sanksi denda dilakukan oleh BPJS yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran tertulis kedua

¹¹ Djoko Heroe S. 2006. *Eksistensi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Hubungan Kemitraan Antara Pekerja Dengan Pengusaha*. Disertasi. Pascasarjana. Fakultas Hukum Universitas Brawijaya.

¹⁰ Ibid

berakhir. (Pasal 13 ayat (3) UU No. 24 Tahun 2011 *jo* Pasal 7 PP No. 86 Tahun 2013).

3) Tidak mendapat pelayanan publik tertentu
Penaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS. BPJS dalam meminta penaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu berkoordinasi dengan pemerintah, pemerintah daerah provinsi atau pemerintah daerah kabupaten/kota. (vide: Pasal 13 ayat (4) UU No. 24 Tahun 2011 *jo* Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2) PP No. 86 Tahun 2013).

Menurut Pasal 9 ayat (1) PP No. 86 Tahun 2013, sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenakan kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara, termasuk perusahaan meliputi:

- a) Perizinan terkait usaha;
- b) Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
- c) Izin memperkerjakan tenaga kerja asing;
- d) Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
- e) Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Sehubungan dengan tata cara atau mekanisme penaan sanksi administrasi kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara, termasuk perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial diatur dalam Pasal 10 PP No. 86 Tahun 2013.

Lebih jelasnya tata cara atau mekanisme penaan sanksi administrasi tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) BPJS mengenakan sanksi teguran tertulis kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial pertama untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari. Apabila sampai dengan berakhirnya jangka waktu 10 (sepuluh) hari sanksi teguran tertulis pertama, perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya, maka BPJS mengenakan sanksi teguran tertulis kedua untuk jangka waktu 10 (sepuluh) hari.
- 2) Sanksi denda dikenakan apabila setelah penaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya.

Denda dikenakan sebesar 0,1% (nol koma satu persen) setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir. Kemudian denda itu disetorkan kepada BPJS bersamaan dengan pembayaran iuran bulan berikutnya.

3) Apabila sanksi berupa denda tidak disetor lunas, perusahaan dikenai sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penaan sanksi pidana kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial didasarkan pada ketentuan-ketentuan yang ada di dalam KUHAP. Dalam hal ini, yang berwenang untuk mengenakan sanksi pidana adalah pengadilan yang dilakukan setelah proses pemeriksaan perkara pidana di persidangan berakhir dan terdakwa (perusahaan) terbukti bersalah.

Kemudian sanksi administrasi dikenakan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial dilakukan oleh BPJS dan pemerintah (pusat dan daerah) atas permintaan BPJS. Jenis-jenis sanksi dalam sanksi administrasi dilakukan secara bertahap atau berurutan, yang dimulai dari teguran tertulis, denda, dan terakhir tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Sehubungan dengan hal ini, ada yang perlu diperhatikan yakni mengenai penaan sanksi administrasi berupa tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Melihat ketentuan dalam PP No. 86 Tahun 2013, sanksi tersebut dikenakan jika perusahaan tidak menyetor lunas dendanya. Dengan adanya ketentuan ini, bagaimana dengan perusahaan yang tidak menyetor denda sama sekali setelah dikenakan sanksi denda.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), bentuk-bentuk program jaminan sosial bagi tenaga kerja, meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun dan Jaminan Kematian. Secara khusus, manfaat dari Jaminan Kecelakaan Kerja adalah mendapatkan pelayanan

kesehatan sesuai kebutuhan medis dan santunan berupa uang. Manfaat dari Jaminan Hari Tua mendapatkan uang tunai dan pembiayaan perumahan. Sedangkan manfaat Jaminan Pensiun akan mendapatkan uang pensiun hari tua, pensiun cacat, pensiun janda atau duda, pensiun anak dan pensiun orang tua. Kemudian manfaat jaminan kematian mendapatkan santunan dan beasiswa pendidikan.

2. Penerapan sanksi atas pelanggaran dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, berkaitan dengan kelalaian perusahaan mendaftarkan tenaga kerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial adalah sanksi pidana dan sanksi administrasi. Pengenaan sanksi pidana dilakukan berdasarkan hukum acara pidana yang berlaku di Indonesia, yaitu KUHP. Dalam hal ini, yang berwenang mengenakan sanksi pidana adalah pengadilan. Kemudian pengenaan sanksi administrasi dilakukan berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011 jo PP No. 86 Tahun 2013. Menurut undang-undang itu, yang berwenang mengenakan sanksi administrasi adalah BPJS dan pemerintah (pusat dan/ atau daerah) atas permintaan BPJS. Sanksi administrasi dikenakan secara bertahap yang dimulai dari teguran tertulis, dilanjutkan dengan denda, dan yang terakhir sanksi berupa tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

B. Saran

1. Diharapkan bahwa dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja, pihak perusahaan harus melaksanakan dengan sebaik-baiknya tanggung jawabnya secara optimal serta juga diharapkan BPJS ketenagakerjaan (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan) mampu mengusahakan pemberian jaminan dengan kualitas yang lebih baik sesuai dengan UU No. 24 Tahun 2011, demi menanamkan kesadaran akan pentingnya jaminan sosial bagi tenaga kerja, karena pada dasarnya antara pengusaha dan pekerja/buruh memiliki ketergantungan,

saling membutuhkan dan saling menguntungkan.

2. Hendaknya pemerintah, dalam hal ini Pemerintah dan pihak yang terkait untuk memberikan sosialisasi mengenai eksistensi BPJS, karena masih ada perusahaan-perusahaan tertentu yang belum mendaftarkan para pekerjanya dalam program jaminan sosial ini, serta mengawasi berlakunya peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja. Demikian juga pengusaha dan pekerja harus benar-benar memperhatikan dan melaksanakan apa yang menjadi hak dan kewajibannya. program jaminan sosial ini, padahal mendaftarkan para pekerja adalah suatu hal yang wajib dilakukan oleh perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusmidah, *Dinamika & Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2010
- Aloysius Uwiyo, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 2014
- Antonius Cahyadi dan E. Fernando M. Manullang, *Pengantar Ke Filsafat Hukum*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta, 2007
- Bambang Purwoko, *Sistem Jaminan Sosial: Asas, Prinsip, Sifat Kepersetiaan Dan Tata-Kelola penyelenggaraan Di Beberapa Negara*, 2010
- Darmyanto. Anggota Polresta Surakarta. *Wawancara Pribadi*. Surakarta. 30 Mei 2016.
- Djoko Heroe S. *Eksistensi Hukum Ketenagakerjaan Dalam Menciptakan Hubungan Kemitraan Antara Pekerja Dengan Pengusaha*. Disertasi. Pascasarjana. Fakultas Hukum Universitas Brawijaya, 2006
- Eko Wahyudi, et al., *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016
- Hadi Setia Tunggal, *Seluk Beluk Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvarindo, 2014

- Husni Lalu, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Rajawali Press, Jakarta, 2015
- Halim Ridwan, *Hukum Ketenagakerjaan*, Rajagrafindo, Jakarta, 1985
- Halili Toha, & Hari Pramono, *Hubungan Kerja Antara Majikan Dan Buruh*, PT Bina Aksara, Jakarta, 1987
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan* : Djembatan, Jakarta, 1983
- Johnny Ibrahim, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayu Media, Malang, 2008,
- Kartasapoetra, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Sinar Grafika, Jakarta, 1992
- Khakim Abdul, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: PT. Citra Aditya Bakti, 2009.
- L .H.C. Hullsman dalam Barda Nawawi Arief. 2002. *Bunga Rampai Kebijakan Hukum Pidana*. Bandung: Citra Aditya Bakti
- M. Philipus Hadjon, dkk., *Pengantar Hukum Administrasi Negara*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2005
- Marlina, *Hukum Penitensier*, PT Refika Aditama, Bandung, 2011
- Muhamad Erwin dan Firman Freaddy Busroh, *Pengantar Ilmu Hukum*, Bandung, Refika Aditama, 2012
- Putri Asih Eka, *Paham BPJS*, Friedrich Ebert Stiftung, Jakarta, 2015
- Rizky Maulana dan Putri Amelia, *Kamus Pintar Bahasa Indonesia*, Surabaya, Lima Bintang, Tanpa Tahun
- Samsul Ramli dan Fahrurrazi, *Bacaan Wajib Swakelola Pengadaan Barang/Jasa*, Visimedia Pustaka, Jakarta, 2014.
- Soekanto Soerjono dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif*, Rajawali, Jakarta, 1985, hal. 14.
- Soerjono Soekanto, *Teori Yang Murni Tentang Hukum*, Pt. Alumni, Bandung, 1985
- Soeroso R, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006
- Sri Subiandini Gultom, *Aspek Hukum Hubungan Industrial*, Jakarta, Hecca Mitra Utama, 2005
- Sudarsono, *Kamus Hukum*, Jakarta, Rineka Cipta, 2012
- Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Politik Hukum Pidana (Kajian Kebijakan Kriminalisasi dan Dekriminalisasi)*, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2012
- Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Jakarta, Sinar Grafika, 2009
- Zainal Asikin et all, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta, 1997

Sumber Lain :

- Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS
- Undang-undang nomor : 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan
- KUHP
- WWW. Google.com. diakses, November 2018
- www.google.com. Diakses Pebruari 2019
- <https://ekbis.sindonews.com/read/674770/34/perusahaan-telekomunikasi-harus-tekan-kecelakaan-kerja-1348573336> di akses pada 28 Januari 2019.