

PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA ATAS BPJS

KETENAGAKERJAAN DI PEKANBARU

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Magister Hukum (M.H.)*



OLEH:

NAMA : SINTA LIA LATIFAH

NPM : 191021065

BIDANG KAJIAN UTAMA : HUKUM BISNIS

PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM

PROGRAM PASCA SARJANA

UNIVERSITAS ISLAM RIAU

PEKANBARU

2021

ABSTRAK

Perlindungan hukum hak pekerja atas BPJS Ketenagakerjaan di Pekanbaru merupakan suatu kewajiban dari pemberi kerja kepada karyawan. Perlindungan terhadap pekerja dalam bentuk jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Sesuai amanat Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS juga menjelaskan mengenai kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dan kewajiban dari peserta yaitu karyawan atau para pekerjanya untuk mendaftar sebagai peserta BPJS dan membayar iuran kepesertaan BPJS. Perlindungan tersebut merupakan Hak asasi yang wajib dipenuhi oleh perusahaan namun masih mengalami kendala dalam penerapannya. Seperti perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya Tenant Mall Pekanbaru dan PT Indolima Perkasa yang melakukan telat pembayaran iuran program BPJS Ketenagakerjaan.

Rumusan pokok dalam penelitian ini adalah Bagaimana perlindungan hukum hak pekerja atas BPJS ketenagakerjaan di Pekanbaru dan apa akibat hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan.

Metode penelitian ini jenis dan sifat penelitiannya ialah *observational research*. Penelitian empiris menggunakan bahan hukum yang terdiri dari data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari narasumber di lapangan dan data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari bahan-bahan pustaka yang terbagi menjadi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder. Penelitian ini dilakukan di penelitian ini penulis peroleh dari Penata Utama Pengawasan dan Pemeriksaan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota, Kasi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial Perempuan dan Anak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Administrative Manager Tenat Mall Pekanbaru dan Region Coordinator PT Indolima Perkasa.

Hasil dari penelitian ini adalah 1) Perlindungan hukum hak pekerja atas BPJS Ketenagakerjaan di Pekanbaru, didalam pelaksanaan pemberian perlindungan tersebut ada beberapa kendala misalnya pada Tenat Mall Pekanbaru dan PT Indolima Perkasa belum sepenuhnya dapat terlaksana, dimana seluruh pekerja Tenat Mall Pekanbaru tidak memiliki jaminan sosial berupa BPJS Ketenagakerjaan. Sementara itu PT Indolima Perkasa telah mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan sehingga program BPJS Ketenagakerjaan tersebut dapat terlaksana. 2) Akibat hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan pada Tenat Mall Pekanbaru telah mendapat teguran lisan dan tulisan, baik dari BPJS Ketenagakerjaan dan juga Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Sementara itu PT Indolima Perkasa telah mendapatkan surat teguran tertulis dari BPJS Ketenagakerjaan dan surat SKK dari Kejari berupa pemanggilan untuk melakukan pembayaran denda keterlambatan iuran BPJS Ketenagakerjaan sehingga PT Indolima Perkasa melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan tersebut secara penuh.

Kata Kunci: Perlindungan hukum, Hak pekerja, BPJS Ketenagakerjaan

ABSTRACT

Legal protection of workers' rights to BPJS Ketenagakerjaan in Pekanbaru is an obligation from employers to employees. Protection of workers in the form of social security BPJS Employment. In accordance with the mandate of Law Number 24 of 2011 concerning BPJS, it also explains the obligations of employers or companies and the obligations of participants, namely employees or workers, to register as BPJS participants and pay BPJS membership dues. This protection is a human right that must be fulfilled by the company but is still experiencing obstacles in its implementation. Such as companies that did not register their workers, Tenant Mall Pekanbaru and PT Indolima Perkasa, which made late payments for the BPJS Employment program contributions.

The main formulation in this study is how the legal protection of workers' rights to BPJS Employment in Pekanbaru and what are the legal consequences for companies that do not register their employees to BPJS Employment.

This research method, the type and nature of the research is observational research. Empirical research uses legal materials consisting of primary data, namely data obtained directly from sources in the field and secondary data, namely data obtained from library materials which are divided into primary legal materials, secondary legal materials. This research was conducted in this study, the authors obtained from the Main Supervisor of Supervision and Examination of BPJS Employment in Pekanbaru City, Head of Supervision of Work Norms, Social Security for Women and Children at the Riau Province Manpower and Transmigration Office, Administrative Manager of Tenat Mall Pekanbaru and Region Coordinator of PT Indolima Perkasa.

The results of this study are 1) The legal protection of workers' rights to BPJS Ketenagakerjaan in Pekanbaru, in the implementation of providing such protection there are several obstacles, for example at Tenat Mall Pekanbaru and PT Indolima Perkasa have not been fully implemented, where all Tenat Mall Pekanbaru workers do not have social security in the form of BPJS of Employment. Meanwhile, PT Indolima Perkasa has participated in the BPJS Employment program so that the BPJS Employment program can be implemented. 2) The legal consequences for companies that do not register their employees with BPJS Employment at Tenat Mall Pekanbaru have received verbal and written warnings, both from BPJS Employment and also the Manpower and Transmigration Office of Riau Province, Meanwhile PT Indolima Perkasa has received a written warning letter from BPJS Employment and an SKK letter from the Kejari in the form of a summons to pay a late fee for BPJS Ketenagakerjaan so that PT Indolima Perkasa pays the BPJS Employment dues in full.

Keywords: Legal protection, workers' rights, BPJS Ketenagakerjaan

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Alhamdulillah, bersyukur kepada Allah Subhanallahuwata'ala yang telah melimpahkan Rahmat dan karunia-Nya kepada Penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan tesis dengan judul : **“PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA ATAS BPJS KETENAGAKERJAAN DI PEKANBARU”**.

Adapun maksud dan tujuan penulis melakukan penyusunan tesis ini, serta diselesaikan untuk menambah ilmu pengetahuan penulis dan lebih penting lagi untuk menyelesaikan Ujian Magister Hukum jurusan Hukum Bisnis dalam program studi strata dua (S2) yang sedang penulis tekuni di Universitas Islam Riau Pekanbaru.

Selanjutnya penulis menyadari bahwa penelitian dan penyusunan tesis ini dapat terlaksana dan diselesaikan berkat motivasi, dorongan, budi baik dan bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis harus menyampaikan rasa ucapan terimakasih penulis yang tulus ikhlas kepada:

1. Orang tua penulis Ayahanda dan Ibunda yang telah memberikan dukungan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini
2. Bapak Prof. Dr. H. Syafrinaldi, S.H., M.C.L., selaku Rektor Universitas Islam Riau yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mengikuti pendidikan dan menjadi salah satu Mahasiswa Universitas Islam Riau.
3. Bapak Dr. Surizki Febrianto, S.H., M.H., selaku Ketua Prodi Magister Hukum Universitas Islam Riau yang telah banyak meluangkan waktu untuk

memberikan bimbingan, arahan saran dalam penelitian penulis.

4. Bapak Dr. Admiral, S.H., M.H, selaku Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran dalam mengoreksi tulisan ini untuk memberikan bimbingan, arahan serta masukan dan saran-saran dalam penelitian ini.

5. Bapak Dr. Suruzki Febrianto S.H.,M.H, selaku Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan dengan penuh kesabaran mengoreksi tulisan ini untuk memberikan bimbingan, arahan, masukan dan saran-saran dalam penelitian ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen Program Pasca Sarjana Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Riau, yang telah memberikan bimbingan serta ilmu pengetahuan, nilai- nilai etika dan moral, serta motivasi kepada penulis sehingga penulis mendapatkan banyak sekali ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas di Program Pasca Sarjana Prodi Ilmu Hukum Universitas Islam Riau.

7. Bapak dan Ibu staf atau pegawai Perpustakaan Program Pasca Sarjana Universitas Islam Riau serta Pegawai Tata Usaha Program Pasca Sarjana Universitas Islam Riau yang telah memberikan kemudahan dan pelayanan administrasi yang tulus dan ikhlas selama penulis mengikuti pendidikan di Program Pasca Sarjana Universitas Islam Riau.

8. Teman-teman seperjuangan penulis satu Angkatan 2019 dan para pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu serta kepada semua pihak yang telah turut membantu penulis dalam menyelesaikan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih ada kekurangan

baik dari segi bahasa maupun penulisan, penulis berharap sekali kritik dan saran yang berguna untuk memperbaiki kesempurnaan tesis ini.

Wassalamualaikum Warrahmatullahi Wabarakatuh.

Pekanbaru, 30 Maret 2021

Penulis,

SINTA LIA LATIFAH
NPM: 191021065



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR ISI

COVER	i
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR SINGKATAN	ix
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar belakang	1
B. Rumusan masalah	12
C. Tujuan penelitian dan kegunaan penelitian	12
D. Kerangka teori	13
E. Konsep operasional.....	20
F. Metode penelitian	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	28
1. Pengertian Tenaga Kerja	28
2. Klasifikasi Tenaga Kerja	29
3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	31
B. Tinjauan Umum Jaminan Sosial	34
1. Pengertian Jaminan Sosial.....	34

2.	Dasar Hukum Jaminan Sosial.....	37
3.	Sistem Jaminan Sosial.....	39
C.	Tinjauan Umum BPJS Ketenagakerjaan	42
1.	Sejarah Berdirinya BPJS Ketenagakerjaan	42
2.	Visi, Misi dan Prinsip BPJS Ketenagakerjaan	45
3.	Fungsi, Tugas dan Wewenang BPJS Ketenagakerjaan.....	49
4.	Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan	51
5.	Program - program BPJS Ketenagakerjan	52
D.	Dinas Tenaga Kerja	64
1.	Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru.....	64

BAB III PEMBAHASAN

A.	Perlindungan hukum hak pekerja atas BPJS Ketenagakerjaan	91
B.	Akibat hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan.....	120

BAB IV KESIMPULAN dan SARAN

A.	Kesimpulan.....	141
B.	Saran.....	142

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR SINGKATAN

BPJS	: Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
BUMN	: Badan Usaha Milik Negara
JHT	: Jaminan Hari Tua
JKK	: Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Kematian
JKM	: Jaminan Kematian
JO	: Juncto (Berhubungan Dengan)
JP	: Jaminan Pensiun
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
POLRI	: Polisi Republik Indonesia
PP	: Peraturan Pemerintah
PT	: Perseroan Terbatas
PT ASABRI	: Perseroan Terbatas Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia
PT ASKES	: Perseroan Terbatas Asuransi Kesehatan
PT JAMSOSTEK	: Perseroan Terbatas Jaminan Sosial Tenaga Kerja
PT TASPEN	: Perseroan Terbatas Tabungan Dan Asuransi Pegawai Negeri
SJSN	: Sistem Jaminan Sosial Nasional
TNI	: Tentara Nasional Indonesia
UU	: Undang Undang
UUD	: Undang-Undang Dasar

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*).¹ Suatu hubungan hukum akan memberikan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh peraturan perUndang-undangan, sehingga apabila dilanggar akan mengakibatkan pihak pelanggar dapat dituntut di pengadilan.² Hadjon berpendapat bahwa, perlindungan hukum adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subyek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum.³

Disebutkan dalam Pasal 1 ayat (3) Undang-undang Dasar 1945 bahwa “Indonesia adalah Negara Hukum”. Berdasarkan asumsi tersebut aturan-aturan hukum yang mengatur dengan cara bagaimana alat-alat perlengkapan Negara itu melakukan tugasnya kedua, aturan-aturan hukum yang mengatur hubungan antara alat perlengkapan negara dengan para warga negaranya.⁴

Dalam kerangka Negara yang berdaulat dengan konstitusi Undang-Undang Dasar 1945 yang kuat, salah satu ketentuan kita miliki adalah penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat, yang diamanatkan dalam pasal 28H ayat (3) mengenai hak terhadap jaminan sosial dan mempertimbangkan pasal 34 ayat (2).

¹ R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006, Hlm. 49.

² Soedjono Dirjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001, Hlm. 131.

³ Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011, Hlm. 10.

⁴ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2003, Hlm. 26.

Jaminan sosial juga dijamin dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia tahun 1948 dan ditegaskan dalam Konvensi ILO Nomor 102 tahun 1952 yang menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja.⁵

Pemerintah berusaha untuk membangun berbagai sarana dan prasana guna mendukung kebijakan di bidang ekonomi tersebut. Salah satu yang mendapat perhatian adalah pembangunan sarana industri. Di antaranya adalah hubungan pekerja dan pengusaha dalam hubungan kerja.⁶

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sehingga akan meningkatkan produktivitas nasional.⁷ Sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan pekerja yang dapat memberikan ketenangan kerja agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas pekerja.⁸

Pemerintah melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berusaha memberikan perlindungan kepada pekerja. Dimana didalam pasal-pasal nya tercantum hak dan kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dan juga hak serta kewajiban pekerja atau karyawannya. Setiap

⁵ Chazali H. Situmorang, *The Nation's Commitment In Old Age Insurance For Workers*, Jurnal Instotut BPJS Ketenagakerjaan, Vo. 1 Nomor 1. 2016, Hlm. 2.

⁶ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Bpjs Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, 2008, Rajawali, Hlm. 1.

⁷ Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009, Hlm. 9.

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, Hlm. 165.

pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang wajib dilaksanakan sesuai dengan peraturan perUndang-undangan yang berlaku.⁹

Pasal 86 ayat (1) Undang-undang Ketenagakerjaan yang menyatakan, bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja (Pasal 86 ayat (2) Undang-undang Ketenagakerjaan) Selanjutnya diatur juga mengenai sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang mewajibkan setiap perusahaan wajib menerapkan sistem manajemen keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87 Undang-undang Ketenagakerjaan).¹⁰

Pada dasarnya dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat dari *economic and social distress* yang disebabkan oleh penghentian pembayaran upah (tidak bekerja) misalnya karena sakit, kecelakaan, melahirkan, pemutusan hubungan kerja, cacat badan, ketuaan, kematian, dan lain-lain. Perlindungan itu diberikan kepada anggota-anggota masyarakat melalui program-program tertentu misalnya penggantian biaya perawatan kesehatan, tunjangan anak, tunjangan keluarga, dan lain-lain.¹¹

⁹ Pasal 99 Ayat 1, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹⁰ I Made Udiana, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, 2015, Hlm. 8.

¹¹ Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, Hlm, 104.

Penyelenggaraan sistem jaminan sosial di Indonesia telah memasuki era baru. Sejak berlakunya Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), sistem jaminan sosial pun berlaku secara nasional.¹²

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan adalah Lembaga yang bertugas sebagai pelaksana untuk Asuransi karyawan dengan istilah yang digunakan untuk merujuk pada tindakan, sistem, atau bisnis memberikan perlindungan finansial (atau ganti rugi secara finansial) untuk keselamatan jiwa, kesehatan dan lain sebagainya mendapatkan penggantian dari kejadian-kejadian yang tidak dapat diduga yang dapat terjadi seperti kematian, kecelakaan kerja, sakit, di mana melibatkan pembayaran premi secara teratur dalam jangka waktu tertentu sebagai ganti polis yang menjamin perlindungan tersebut. yang termuat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian, Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik

¹² Rekson Silaban Badikenita, *Perluasan Kepesertaan BPU BPJS Ketenagakerjaan Melalui Strategi Marketing Mix Dan Regulasi Keterlibatan Masyarakat Dan Negara Dalam Penguatan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*, Jurnal institute BPJS Ketenagakerjaan, Vo. 2 Nomor 1, 2017, Hlm. 1.

Indonesia Nomor 19 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua.¹³

BPJS Ketenagakerjaan adalah suatu badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dengan penambahan program Jaminan Pensiun (JP) mulai 1 Juli 2015, bagi seluruh pekerja di Indonesia termasuk orang asing yang bekerja minimal 6 (enam) bulan di Indonesia.¹⁴

Undang-undang BPJS sendiri terbagi menjadi dua Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang bergerak di bidang Kesehatan, dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan merupakan program badan usaha milik negara yang ditugaskan khusus oleh pemerintah untuk menyelenggarakan jaminan pemeliharaan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia, terutama bagi pegawai negeri sipil, penerima pensiun PNS dan TNI/POLRI, Veteran, Perintis Kemerdekaan beserta keluarganya dan badan usaha lainnya atau rakyat biasa. BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan Perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebelumnya, Empat Perseroan Terbatas, PT.Askes (Persero), PT.ASABRI (Persero), PT.Jamsostek (Persero), dan PT.TASPEN (Persero) akan

¹³ Endang Setiowati, Suharno, *Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Bagi Karyawan Di Kota Surakarta Pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Kota Surakarta*, Jurnal Universitas Islam Batik Surakarta, Tahun 2017, Hlm. 161.

¹⁴ Armila Ernisa Zulfa, Ida Hayu Dwimawanti, *Analisis Kinerja Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Semarang Pemuda Untuk Meningkatkan Perluasan Kepesertaan Sektor Informa*, Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, Tahun 2016, Hlm. 2.

bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan.¹⁵ Perintah transformasi kelembagaan badan penyelenggara jaminan sosial diatur dalam Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Undang-undang SJSN). Penjelasan Umum alinea kesepuluh Undang-undang SJSN menjelaskan bahwa, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang dibentuk oleh Undang-undang SJSN adalah transformasi dari badan penyelenggara jaminan sosial yang tengah berjalan dan dimungkinkan membentuk badan penyelenggara baru. Transformasi badan penyelenggara diatur lebih rinci dalam Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Undang-undang BPJS). Undang-undang BPJS adalah pelaksanaan Putusan Mahkamah Konstitusi atas Perkara Nomor 007/PUU-III/2005. Penjelasan Umum Undang-undang BPJS alinea keempat mengemukakan bahwa Undang-undang BPJS merupakan pelaksanaan Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 Undang-undang SJSN pasca Putusan Mahkamah Konstitusi. Kedua pasal ini mengamanatkan pembentukan BPJS dan transformasi kelembagaan PT ASKES (Persero), PT ASABRI (Persero), PT JAMSOSTEK (Persero) dan PT TASPEN (Persero) menjadi BPJS. Transformasi kelembagaan diikuti adanya pengalihan peserta, program, aset dan liabilitas, serta hak dan kewajiban.

Pembentukan BPJS itu sendiri harus melalui mekanisme penerbitan Undang-undang. Diperlukannya sebuah Undang-undang yang melandasi legalitas status BPJS Ketenagakerjaan merupakan amanat dari Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang SJSN. Dimana pada Pasal 5 ayat (1) dinyatakan bahwa "Badan

¹⁵ Asih Eka Putri, *Paham BPJS*, Komunitas Pejaten Mediatama, Jakarta, 2015, Hlm. 37.

Penyelenggara Jaminan Sosial harus dibentuk dengan Undang-undang. Dalam konteks perusahaan, pekerja berhak mendapatkan upah sesuai perjanjian kerja. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.¹⁶

Namun dalam kenyataannya pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan karena resiko sosial, seperti sakit, hamil, hari tua, mati atau cacat yang menimpa dirinya sewaktu- waktu. Karena itu mereka perlu mendapatkan jaminan sosial untuk membiyai kelangsungan hidupnya. Perlindungan, pemeliharaan dan pengembangan terhadap kesejahteraan tenaga kerja serta jaminan sosialnya, baik pada saat masih bekerja dihari tua ataupun sesuatu hal mereka tidak mampu lagi memenuhi kebutuhan hidupnya.¹⁷ Pada dasarnya dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat dari *economic and social distress* yang disebabkan oleh penghentian pembayaran upah (tidak bekerja) misalnya karena sakit, kecelakaan, melahirkan, pemutusan hubungan kerja, cacat badan, ketuaan, kematian, dan lain-lain. Perlindungan itu diberikan kepada anggota-anggota masyarakat melalui program-program tertentu misalnya penggantian biaya perawatan kesehatan, tunjangan anak, tunjangan keluarga, dan lain-lain.¹⁸

¹⁶ Siti Ummu Adillaha dan Sri Anik, *Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan* , Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sultan Agung Semarang, Vo. 4 Nomor 3 Tahun 2015, Hlm. 563.

¹⁷ Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, Hlm. 7.

¹⁸ Aloysius Uwiyono, *Op., Cit*, Hlm. 104.

Menurut Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.¹⁹

Pada Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS juga menjelaskan mengenai kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dan kewajiban dari peserta yaitu karyawan atau para pekerjanya untuk mendaftar sebagai peserta BPJS dan membayar iuran kepesertaan BPJS. Pemberi kerja atau dalam hal ini perusahaan wajib memungut iuran BPJS dari pekerjanya dan juga wajib membayarkan iuran tersebut kepada BPJS secara periodik setiap bulannya.²⁰ Perusahaan harus patuh dan menjamin perlindungan hukum kepada karyawannya seperti membayar upah, mendaftar sebagai peserta BPJS dan membayar iuran kepesertaan BPJS, kepada pekerja/buruh sesuai dengan ketentuan yang berlaku sebagai kewajiban para pengusaha.²¹

Dalam pelaksanaan pembayaran iuran ini, perusahaan dapat mengalami banyak kendala terutama dalam hal keuangan. Sehingga dalam implementasinya perusahaan dapat memungut iuran dari karyawannya dan tidak menyetorkannya ke BPJS Ketenagakerjaan.

Perusahaan sudah diwajibkan memotong upah karyawan untuk membayar iuran BPJS dan apabila perusahaan juga tidak menyetor iuran sama sekali kepada BPJS Ketenagakerjaan, maka BPJS Ketenagakerjaan wajib menagih kepada

¹⁹ Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2015, Hlm. 1.

²⁰ Pasal 17 dan Pasal 19, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS

²¹ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reforma*, Sinar Grafika, 2010, Hlm. 45.

perusahaan tersebut. Seperti Badan Usaha atau Perusahaan Mal Pekanbaru yang belum mendaftarkan seluruh pekerja Tenant pada Mal Pekanbaru, pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru. Sesuai dengan aturan yang berlaku diwajibkan mendaftarkan pekerjanya sesuai ketentuan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

Selain itu bagi pekerja, dengan kondisi perusahaan kesulitan keuangan tidak membuat hak-hak mereka untuk mendapatkan benefit dari program BPJS Ketenagakerjaan menjadi boleh diabaikan. Kewajiban perusahaan tetap harus dijalankan sampai dengan adanya keputusan pailit atau perusahaan ditutup. Hal itupun tetap mengharuskan perusahaan untuk membayar semua kewajibannya kepada para pekerja.

Adapun perusahaan yang telah membayarkan pelunasan iuran denda keterlambatan seperti Perusahaan PT Indolima Perkasa beralamat di Jl. Paus Permai, Tangkerang Tengah, Marpoyan Damai, Pekanbaru, perusahaan menunggak iuran sejak bulan April 2019 sampai dengan bulan agustus 2019 dengan total piutang atau denda sebesar Rp. 24.165.120,- (Dua puluh empat juta seratus enam puluh lima ribu seratus dua puluh rupiah) dan telah membayarkan pelunasan kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

Sanksi bagi pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya. Dalam hal pengusaha belum mengikutsertakan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS,

pengusaha bukan dikenakan pidana penggelapan melainkan sanksi administratif.²² Sanksi administratif itu dapat berupa: teguran tertulis yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan, denda yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dilakukan oleh Pemerintah, pemerintah daerah provinsi atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan.²³

Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara 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).²⁴

Sanksi Bagi Pengusaha yang Tidak Membayarkan Iuran BPJS. Sedangkan, bagi pengusaha yang telah mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS , tapi tidak memungut iuran yang menjadi beban peserta (pekerjanya) kemudian tidak membayar dan menyetorkannya kepada BPJS, maka pengusaha dapat dikenakan

²² Pasal 17 ayat (1) Undang-undang BPJS dan Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

²³ Pasal 17 ayat (2), (3), (4), dan (5) Undang-undang BPJS serta Pasal 5 ayat (2), Pasal 6, Pasal 7, dan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

²⁴ Pasal 9 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

pidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp 1 miliar.²⁵ Selain itu, apabila perusahaan tersebut telah memotong upah pekerja sebagai iuran BPJS, tapi tidak menyetorkannya pada BPJS, perusahaan tersebut juga dapat dikenakan pasal penggelapan dalam hubungan kerja yang diatur dalam Pasal 374 Kitab Undang-undang Hukum Pidana (KUHP) yang berbunyi:

“Penggelapan yang dilakukan oleh orang yang memegang barang itu berhubungan dengan pekerjaannya atau jabatannya atau karena ia mendapat upah uang, dihukum penjara selama-lamanya lima tahun”.

Namun sebelum diberikan sanksi, BPJS Ketenagakerjaan akan melakukan tahapan-tahapan dalam pemberian sanksi sesuai dengan ketentuan Permenaker Nomor 4 tahun 2018 tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara. Sanksi kepada pemberi kerja atau perusahaan diawali dengan diberikannya sanksi administratif dimana perusahaan akan mendapatkan teguran tertulis, denda dan/atau, tidak mendapat pelayanan publik tertentu.²⁶

Sesuai dengan amanat dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Berdasarkan aturan tersebut, iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh peserta, pemberi kerja, dan/atau pemerintah. Praktikanya, masih ada perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya, masih menunggak dan

²⁵ Pasal 19 ayat (1) dan (2) jo. 55 Undang-undang BPJS

²⁶ Pasal 2, Permenaker Nomor 4 tahun 2018 tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara.

belum membayarkan tagihan iuran dan denda keterlambatan, serta yang telah melunasi denda keterlambatan iuran BPJS Ketenagakerjaan. Maka atas uraian diatas penulis tertarik untuk mengkaji serta menganalisis kasus tersebut kedalam suatu karya ilmiah berupa tesis dengan judul: **“PERLINDUNGAN HUKUM HAK PEKERJA ATAS BPJS KETENAGAKERJAAN DI PEKANBARU”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka penulis merumuskan masalah pokok yang menjadi acuan penulis, perlindungan hukum hak pekerja atas BPJS ketenagakerjaan di Pekanbaru dan akibat hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan yaitu mengenai. Adapun fokus penulisan ini dibatasi dengan pertanyaan (*research question*) sebagai berikut:

1. Bagaimana perlindungan hukum hak pekerja atas BPJS ketenagakerjaan di Pekanbaru?
2. Apa akibat hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian dan Kegunaan Penelitian

Berdasarkan masalah pokok tersebut diatas, diterapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan mengkaji perlindungan hukum hak pekerja atas BPJS ketenagakerjaan di Pekanbaru
2. Untuk mengetahui dan mengkaji tentang akibat hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan masalah pokok tersebut diatas, diterapkan tujuan penelitian sebagai berikut:

Dari data-data yang telah dikumpulkan sebagai hasil penelitian diharapkan dapat memperoleh kegunaan baik secara teoritis maupun praktis, yaitu :

1. Secara teoritis hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan kajian lebih lanjut untuk melahirkan beberapa konsep ilmiah yang pada gilirannya memberikan sumbangan bagi perkembangan hukum bisnis dan khususnya perlindungan hukum hak pekerja atas BPJS ketenagakerjaan di Pekanbaru
2. Secara praktis hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman dan masukan bagi pemerintah, peradilan, penegak hukum, praktisi hukum, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan, untuk menyelesaikan permasalahan tentang akibat hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan.
3. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan kontribusi positif terhadap perlindungan hukum hak pekerja atas BPJS ketenagakerjaan.

D. Kerangka Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum terdiri dari dua kata, yaitu perlindungan dan hukum. Kata perlindungan menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai tempat berlindung, hal (perbuatan dan sebagainya) yang melindungi. Sedangkan istilah hukum menurut Soedikno Mertokusumo ialah keseluruhan peraturan tentang tingkah laku yang berlaku dalam suatu kehidupan bersama, yang dapat dipaksakan

pelaksanaannya dengan suatu sanksi.²⁷ Perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum. Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.²⁸

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyasikan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.²⁹

Perlindungan hukum adalah segala daya upaya yang di lakukan secara sadar oleh setiap orang maupun lembaga pemerintah, swasta yang bertujuan mengusahakan pengamanan, penguasaan dan pemenuhan kesejahteraan hidup sesuai dengan hak - hak asasi yang ada sebagaimana di atur dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia.³⁰ Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan

²⁷ Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 2005, Hlm. 40.

²⁸ Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya, Bandung, 2014, Hlm. 74.

²⁹ Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003, Hlm. 14.

³⁰ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, Hlm. 13.

melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Menurut R. La Porta dalam *Jurnal of Financial Economics*, bentuk perlindungan hukum yang diberikan oleh suatu negara memiliki dua sifat, yaitu bersifat pencegahan (*prohibited*) dan bersifat hukuman (*sanction*). Bentuk perlindungan hukum yang paling nyata adalah adanya institusi-institusi penegak hukum seperti pengadilan, Kejaksaan, kepolisian, dan lembaga-lembaga penyelesaian sengketa diluar pengadilan (*Nonn-litigasi*) lainnya. Perlindungan yang di maksud dengan bersifat pencegahan (*prohibited*) yaitu membuat peraturan. Sedangkan Perlindungan yang di maksud bersifat hukuman (*sanction*) yaitu menegakkan peraturan. Adapun tujuan serta cara pelaksanaannya antara lain sebagai berikut :

1. Membuat peraturan yang bertujuan untuk :
 - a. Memberikan hak dan kewajiban
 - b. Menjamin hak-hak pra subyek hukum
2. Menegakkan peraturan Melalui :
 - a. Hukum administrasi negara yang berfungsi untuk mencegah terjadinya pelanggaran hak-hak dengan perizinan dan pengawasan.
 - b. Hukum pidana yang berfungsi untuk menanggulangi setiap pelanggaran terhadap peraturan perUndang-undangan, dengan cara mengenakan sanksi hukum berupa sanksi pidana dan hukuman.

- c. Hukum perdata yang berfungsi untuk memulihkan hak dengan membayar kompensasi atau ganti kerugian.³¹

2. Teori Penerapan Hukum

Penerapan teori hukum dikenal melalui keilmuan dari aliran *Sociological Jurisprudence* berusaha untuk menyatukan ilmu hukum dengan lingkungannya yaitu masyarakat, gagasan mengenai penerapan hukum berawal dari pemikiran mengenai masyarakat yang bersifat dinamis dan hukum harus mengikuti perkembangan masyarakat. Aliran *Sociological Jurisprudence* yang dipelopori oleh Eugen Erlich (1826-1922) yang berasal dari Austria, bukunya yang terkenal "*Fundamental Principle of The Sociology of Law*". Menurut Ehrlich pusat gaya tarik perkembangan hukum tidak terletak pada perundang-undangan, tidak pada ilmu hukum, tetapi di dalam masyarakat sendiri. Ajaran berpokok pada perbedaan antara hukum positif dengan hukum yang hidup, atau dengan kata lain perbedaan antara kaidah-kaidah hukum dengan kaidah-kaidah sosial lainnya. Hukum positif hanya akan efektif apabila selaras dengan hukum yang hidup dalam masyarakat.³²

Di Indonesia sendiri menurut ahli hukum untuk dapat menerapkan teori penerapan hukum dalam masyarakat yang dinamis, Soerjono Soekanto menyatakan bahwa untuk dapat terlaksananya suatu peraturan perundang-undangan secara efektif, dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor hukumnya sendiri.
- b. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun

³¹ Wahyu Sasongko, *Ketentuan-ketentuan pokok hukum perlindungan konsumen*, Universitas Lampung, Bandar Lampung, 2007, Hlm. 31.

³² <http://akbarkurnia.blogspot.com/2011/06/sociological-jurisprudence>

menerapkan hukum.

- c. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegak hukum.
- d. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
- e. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.³³

Faktor-faktor tersebut di atas saling berkaitan erat satu sama lain, sebab merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur dari efektivitas berlakunya Undang-undang atau peraturan. Keempat faktor tersebut dapat dikaji berdasarkan Teori Sistem Hukum dari Lawrence M. Friedman.

Teori sistem hukum dari Lawrence M.Friedman menyatakan: bahwa sebagai suatu sistem hukum dari sistem kemasyarakatan, maka hukum mencakup tiga komponen yaitu:

- a. *legal substance* (substansi hukum); merupakan aturan-aturan, norma-norma dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem, termasuk produk yang dihasilkan oleh orang yang berada di dalam sistem hukum itu, mencakup keputusan yang mereka keluarkan atau aturan baru yang mereka susun.
- b. *legal structure* (struktur hukum); merupakan kerangka, bagian yang tetap bertahan, bagian yang memberikan semacam bentuk dan batasan terhadap keseluruhan instansi-instansi penegak hukum. Di Indonesia yang merupakan struktur dari sistem hukum antara lain; institusi atau penegak hukum seperti

³³ Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, Hlm. 15.

advokat, polisi, jaksa dan hakim.³⁴

- c. *legal culture* (budaya hukum); merupakan suasana pikiran sistem dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum itu digunakan, dihindari atau disalahgunakan oleh masyarakat.

Ketiga komponen-komponen dalam sistem yang saling mempengaruhi satu sama lainnya tersebut, maka dapat dikaji bagaimana bekerjanya hukum dalam praktek sehari-hari. Hukum merupakan budaya masyarakat, oleh karena itu tidak mungkin mengkaji hukum secara satu atau dua sistem hukum saja, tanpa memperhatikan kekuatan-kekuatan sistem yang ada dalam masyarakat. Dengan demikian teori sistem hukum ini menganalisa masalah-masalah terhadap penerapan substansi hukum, struktur hukum dan budaya hukum.

Lawrence M. Friedman juga mengemukakan bahwa sistem hukum mengemban empat fungsi, yaitu:

- a. Hukum sebagai bagian dari sistem kontrol sosial (*social control*) yang mengatur perilaku.
- b. Sebagai sarana untuk menyelesaikan sengketa (*dispute settlement*).
- c. Sistem hukum memiliki fungsi sebagai *social engineering function*.
- d. Hukum sebagai *social maintenance*, yaitu fungsi yang menekankan pada peranan hukum sebagai pemeliharaan status quo yang tidak menginginkan perubahan.³⁵

³⁴ Lutfi Ansori, *Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif*, Jurnal Yuridis Vo. 4 Nomor 2, Fakultas Hukum Negeri Sunan Ampel, Surabaya, 2017, Hlm. 150.

³⁵ Teguh Prasetyo dan Abdul Hakim Barkatullah, *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum-Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012, hlm. 41.

3. Teori Pertanggungjawaban Hukum

Suatu konsep yang terkait dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggungjawab hukum (*liability*). Seseorang yang bertanggungjawab secara hukum atas perbuatan tertentu bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatannya bertentangan/berlawanan hukum, gagasan teori tanggung jawab dipelopori oleh Hans Kelsen.³⁶ Teorinya tentang tanggung jawab hukum menyatakan bahwa: “seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subyek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan.”³⁷ Lebih lanjut Hans Kelsen menyatakan bahwa:

“Kegagalan untuk melakukan kehati-hatian yang diharuskan oleh hukum disebut kekhilafan (*negligence*), dan kekhilafan biasanya dipandang sebagai satu jenis lain dari kesalahan (*culpa*), walaupun tidak sekeras kesalahan yang terpenuhi karena mengantisipasi dan menghendaki, dengan atau tanpa maksud jahat, akibat yang membahayakan.”³⁸

Hans Kelsen selanjutnya membagi mengenai tanggungjawab terdiri dari:

1. Pertanggungjawaban individu yaitu seorang individu bertanggung jawab terhadap pelanggaran yang dilakukannya sendiri.
2. Pertanggungjawaban kolektif berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain.

³⁶ Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta, 2006, Hlm. 61.

³⁷ Hans Kelsen, *Teori Umum Hukum Dan Negara*, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007, Hlm. 81

³⁸ *Ibid.*, Hlm. 83.

3. Pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya karena sengaja dan diperkirakan dengan tujuan menimbulkan kerugian
4. Pertanggungjawaban mutlak yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya karena tidak sengaja dan tidak diperkirakan.³⁹

Tanggung jawab dalam kamus hukum dapat diistilahkan sebagai *liability* dan *responsibility*, istilah *liability* menunjuk pada pertanggungjawaban hukum yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subjek hukum, sedangkan istilah *responsibility* menunjuk pada pertanggungjawaban politik.⁴⁰ Teori tanggung jawab lebih menekankan pada makna tanggung jawab yang lahir dari ketentuan Peraturan PerUndang-undangan sehingga teori tanggungjawab dimaknai dalam arti *liability*,⁴¹ sebagai suatu konsep yang terkait dengan kewajiban hukum seseorang yang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatannya bertentangan dengan hukum.

E. Konsep Operasional

Dalam Bahasa latin disebut *conceptio*, didalam Bahasa belanda *begrip* atau pengertian merupakan hal yang mudah dimengerti. Definisi tersebut berarti perumusan yang pada hakikatnya merupakan suatu bentuk pengertian teori ilmu pengetahuan.⁴² Konsep Operasional menggambarkan hubungan antar konsep-

³⁹ Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni Nuansa & Nusa Media*, Bandung, 2006, Hlm. 140.

⁴⁰ Hr. Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006, Hlm. 337.

⁴¹ Busyra Azheri, *Corporate Social Responsibility Dari Voluntary Menjadi Mandotary*, Raja Grafindo Perss, Jakarta, 2011, Hlm. 54.

⁴² Soerjono Soekanto Dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normative Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Perss, Depok, 2018, Hlm. 6.

konsep khusus yang ingin atau akan diteliti, suatu konsep bukan merupakan gejala yang akan diteliti, akan tetapi merupakan suatu abstraksi dari gejala tersebut. Gejala itu sendiri biasanya dinamakan fakta, sedangkan konsep merupakan suatu uraian mengenai hubungan-hubungan dalam fakta tersebut.

Dalam rangka memberi arah guna menghindari timbulnya pemahaman yang beragam terhadap objek penelitian ini, maka penulis memandang penting untuk memberikan batasan-batasan sebagai berikut:

Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya

Hak pekerja adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai kedudukannya atau status seseorang. Demikian juga pekerja atau buruh mempunyai status untuk, hak mendapat upah atau gaji, hak untuk mendapat istirahat atau cuti, hak untuk mendapatkan pengobatan atau perawatan, hak untuk dapat surat keterangan dari perusahaan.⁴³

BPJS Ketenagakerjaan adalah program publik yang memberikan Perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial.⁴⁴

⁴³ Lalu husni, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, Hlm. 64.

⁴⁴ Asih Eka Putri, *Ibid.*, Hlm. 37.

F. Metode Penelitian

Metode adalah suatu rumusan secara sistematis untuk mengantisipasi dan menggarap sesuatu agar usaha tersebut dapat mencapai apa yang diharapkan dengan tepat dan terarah dengan menggunakan metode yang ilmiah.

1. Jenis Penelitian dan Sifat Penelitian

Jenis penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian *observational research*⁴⁵ yaitu dengan cara survey atau meninjau langsung ke lokasi penelitian dengan menggunakan alat pengumpul data yaitu wawancara.

Sedangkan sifat penelitian ini adalah deskriptif, yaitu penulis mencoba memberikan gambaran secara rinci. Deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial, dengan jalan mendeskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji.⁴⁶

2. Objek Penelitian

Objek penelitian ini mengenai Perlindungan hukum hak pekerja atas BPJS Ketenagakerjaan di Pekanbaru

⁴⁵ Syafrinaldi, *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*, UIR Press, Pekanbaru, 2010, Hlm. 14.

⁴⁶ Penelitian Deskriptif, https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_Deskriptif

3. Lokasi Penelitian

Untuk mendapatkan data dan informasi yang diperlukan berkaitan dengan permasalahan dan pembahasan penulisan tesis ini, maka penulis melakukan penelitian dengan memilih lokasi penelitian di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota, Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Kantor Mal Pekanbaru, PT Indolima Perkasa. Pengumpulan data dan informasi akan dilaksanakan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Kantor Mal Pekanbaru, PT Indolima Perkasa. Lokasi penelitian diatas dipilih dengan pertimbangan bahwa lokasi pengambilan data merupakan objek sasaran kasus yang diangkat oleh penulis.

4. Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan unit atau manusia (dapat juga berbentuk gejala, atau peristiwa) yang mempunyai ciri-ciri yang sama.⁴⁷ Sampel adalah himpunan bagian atau sebagian dari populasi yang dapat mewakili keseluruhan objek penelitian untuk mempermudah peneliti dalam menentukan penelitian.⁴⁸

Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Berdasarkan tabel 1.1 berikut:

No	Nama Instansi	Jabatan	Populasi	Sampel	Jumlah
1	BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota,	Penata Utama Pengawasan dan Pemeriksaan	121	1	1

⁴⁷ Amirudin, Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, Hlm. 95.

⁴⁸ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2005, Hlm. 119.

2	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau,	Kasi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial Perempuan dan Anak	73	1	1
3	Tenant Mal Pekanbaru	Administrative Manager	32	1	1
4	PT Indolima Perkasa	Region Coordinator	155	1	1
5	Karyawan Tenant Mal Pekanbaru	Karyawan	186	186	186
6	Karyawan PT Indolima Perkasa	Karyawan	155	155	155
7	Jumlah	Keseluruhan	762	343	343

Dengan meneliti keseluruhan populasi yang ada di Kantor BPJS Pekanbaru Kota, Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Kantor Mal Pekanbaru, PT Indolima Perkasa tidaklah mungkin, mengingat waktu yang cukup lama dan biaya yang cukup besar, maka penulis mengambil sampel dari beberapa populasi dari beberapa unsur populasi maka dalam hal ini penulis mengambil dari beberapa unsur populasi tersebut, dimana nantinya benar-benar dapat mewakili keseluruhan populasi yang ada.

Berdasarkan pemaparan diatas, dapat dijelaskan bahwa dalam pengumpulan data ini dilakukan secara survey lapangan langsung di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota, Kantor Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Kantor Mal Pekanbaru, PT Indolima Perkasa dengan Wawancara, adapun metode pengambilan sampelnya adalah menggunakan teknik *Purposive sampling* yaitu adalah teknik penggabungan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pemilihan sekelompok subjek dalam *purposive sampling* di dasarkan atas ciri-ciri tertentu yang dipandang sebagai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri populasi yang sudah diketahui sebelumnya, dengan kata lain unit sampel yang dihubungi disesuaikan dengan kriteria-kriteria tertentu yang di terapkan berdasarkan tujuan penelitian.⁴⁹

5. Data dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam mempelajari, membahas, dan meneliti penelitian ini yaitu:

- a. Data primer, adalah data yang diperoleh seorang peneliti langsung dari sumbernya tanpa perantara pihak lain (langsung dari objeknya), lalu dikumpulkan dan diolah sendiri.⁵⁰ Data primer dalam penelitian ini penulis peroleh dari Penata Utama Pengawasan dan Pemeriksaan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota, Kasi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial Perempuan dan Anak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi

⁴⁹ Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum*, Universitas Islam Riau, UIR Press, Pekanbaru, 2017, Hlm. 18

⁵⁰ Suteki Dan Galang Taufani, *Metode Penelitian Hukum (Filsafat, Teori Dan Praktek)*, Rajawali Pers, Depok, 2018, Hlm. 214.

Riau, Administrative Manager Mal Pekanbaru dan Region Coordinator PT Indolima Perkasa, karyawan dari Tenant Mal Pekanbaru dan karyawan PT Indolima Perkasa

- b. Data sekunder, ialah data yang tersedia dalam bentuk tertulis yaitu didapat dari bahan-bahan bacaan seperti buku-buku literature, peraturan perundang undangan dan pendapat Ahli, jurnal, tesis, disertasi, surat kabar, makalah, seminar, dan karya ilmiah lainnya, yang berhubungan langsung dengan pokok masalah pokok pada penelitian ini.

6. Alat Pengumpul Data

Sebagai alat pengumpul data yang dilakukan adalah:

- a. Kuisisioner yaitu alat pengumpul data yang dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan secara tertutup kepada reponden yakni Penata Utama Pengawasan dan Pemeriksaan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota, Kasi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial Perempuan dan Anak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Administrative Manager Mal Pekanbaru dan Region Coordinator PT Indolima Perkasa, karyawan dari Tenant Mal Pekanbaru dan karyawan PT Indolima Perkasa.
- b. Wawancara adalah pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikonstruksikan makna dalam topik tertentu. Adapun wawancara yang akan penulis lakukan untuk melengkapi data-fata yang akan diperlukan dalam penelitian ini adalah dengan

wawancara berencana.⁵¹ Yaitu wawancara yang disertai dengan suatu daftar pertanyaan yang disusun sebelumnya kepada Penata Utama Pengawasan dan Pemeriksaan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota, Kasi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial Perempuan dan Anak, Administrative Manager Mal Pekanbaru dan Region Coordinator PT Indolima Perkasa, karyawan dari Tenant Mal Pekanbaru dan karyawan PT Indolima Perkasa.

7. Analisis Data

Penelitian ini menggunakan metode observasi yakni dengan cara data dari kuisioner maupun wawancara dikumpulkan, kemudian diolah dan di sajikan dengan cara membandingkan antar fakta yang diperoleh dengan pendapat para ahli atau dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, selanjutnya dibahas dengan analisis data.

8. Metode Penarikan Kesimpulan

Metode penarikan kesimpulan yang akan digunakan adalah metode induktif, yakni Analisa yang bertitik tolak dari data yang khusus kemudian diambil kesimpulan yang bersifat umum.⁵² Artinya penyusunan berusaha memaparkan fakta-fakta mengenai Perlindungan hukum hak pekerja atas BPJS Ketenagakerjaan di Pekanbaru. Kemudian melakukan analisis sedemikian rupa sehingga menghasilkan kesimpulan.

⁵¹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2013, Hlm. 231.

⁵² Suteki Dan Galang Taufani, *Op., Cit*, Hlm 143.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja

1. Pengertian Tenaga Kerja

Pengertian tenaga kerja menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa :

“Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.”

Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa penggunaan istilah pekerja selalu diikuti dengan istilah buruh yang menandakan bahwa Undang-undang ini mengartikan dengan istilah maknanya sama.

Dalam Pasal 1 angka 3 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian.

“Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.”

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur-unsur yang melekat dari istilah pekerja atau buruh, yaitu sebagai berikut :

1. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)

2. Menerima imbalan/upah sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.⁵³

Secara garis besar penduduk suatu negara dibedakan menjadi dua kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Sedangkan menurut DR Payaman tenaga kerja adalah penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang melaksanakan kegiatan lain seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. Secara praktis pengertian tenaga kerja dan bukan tenaga kerja menurut dia hanya dibedakan oleh batas umur.⁵⁴ Dapat disimpulkan tenaga kerja yaitu individu yang sedang mencari atau sudah melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang atau jasa yang sudah memenuhi persyaratan ataupun batasan usia yang telah ditetapkan oleh Undang-undang yang bertujuan untuk memperoleh hasil atau upah untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

2. **Klasifikasi Tenaga Kerja**

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang di tentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenaga kerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah di tentukan yaitu:

A. Berdasarkan penduduknya

1. Tenaga kerja Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut

⁵³ Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor 2010, hlm. 7.

⁵⁴ Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 2008, hlm. 3.

Undang-undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun. 2) Bukan tenaga kerja Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

2. Bukan tenaga kerja Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia di atas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia (lanjut usia) dan anak-anak.

B. Berdasarkan batas kerja

1. Angkatan kerja Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2. Bukan angkatan kerja Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

C. Berdasarkan kualitasnya

1. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan Nomornformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru, dan lain-lain.

2. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut. Contohnya: apoteker, ahli bedah, mekanik, dan lain-lain.

3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.⁵⁵

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa :

“Setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas :

⁵⁵ Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta, 2006, hlm. 45.

- a. keselamatan dan kesehatan kerja
- b. moral dan kesusilaan dan
- c. perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.”

Menurut Darwan Prints, yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.⁵⁶

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 sampai dengan 97 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah)
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003).
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003)
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9- 30 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003)

⁵⁶ Darwin Prinst, Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia, PT. Citra. Bandung, 2000, Hlm. 213.

5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan moral agama (Pasal 3 Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek)
6. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003)
7. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003)
8. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88-98 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003)
9. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150-172 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003)
10. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6-115 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004).

Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah :

1. Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
2. Memakai alat keselamatan kerja.
3. Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

Hak-hak tenaga kerja adalah :

1. Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.
2. Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.⁵⁷

B. Tinjauan Umum Jaminan Sosial

1. Pengertian Jaminan Sosial

Pengertian Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah Dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pada Pasal 1 terdapat berbagai pengertian yang berhubungan dengan jaminan sosial tenaga kerja, yaitu :

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

⁵⁷ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005, Hlm. 133.

2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Dalam hidupnya, manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian murni inilah yang seringkali disebut dengan risiko. Risiko terdapat dalam berbagai bidang, dan bisa digolongkan dalam dua kelompok utama yaitu risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis, ekonomi, sosial, hankam dan internasional. Sedangkan resiko khusus, sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti resiko terhadap harta benda, terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha. Untuk menghadapi resiko ini tentunya diperlukan suatu instrument atau alat yang setidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi timbulnya resiko itu. Instrument atau alat ini disebut dengan jaminan sosial.

Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk risiko-risiko atau peristiwa- peristiwa tertentu dengan tujuan sejauh mungkin untuk menghindari terjadinya peristiwa- peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan

keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak.⁵⁸

Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat umum yang harus diselenggarakan oleh semua negara. Dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa Tahun 1948 Pasal 22 dan Pasal 25 menyatakan bahwa :

“Setiap orang, sebagai anggota masyarakat, mempunyai hak atas jaminan setiap orang, sebagai anggota masyarakat, mempunyai hak atas jaminan sosial: dalam hal menganggur, sakit, cacat tidak mampu bekerja, menjanda, hari tua.”

Pengakuan jaminan sosial sebagai salah satu bagian dari Hak asasi manusia telah dikejawatahkan oleh Republik Indonesia. Hal ini terbukti dalam Undang-undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Pasal 41 ayat 1 Undang-undang ini menyatakan bahwa :

“Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh.”

Dengan pengakuan yang demikian setiap orang mempunyai hak atas jaminan sosial dikarenakan sudah merupakan kodrati bahwa manusia dalam kehidupannya di dunia ini selalu fana atau tidak abad.⁵⁹

⁵⁸ Sentano Kertonegoro, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaanya di Indonesia*, Mutiara, Jakarta, 2002, hlm. 26.

⁵⁹ Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, 2013, Hlm. 22.

2. Dasar Hukum Jaminan Sosial

Bentuk perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk jaminan sosial yang bersifat dasar, dengan berasaskan usaha bersama, kekeluargaan dan gotong royong sebagaimana terkandung dalam jiwa dan semangat Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945. Pada dasarnya program yang diatur dalam Undang-undang tersebut menekankan perlindungan bagi pekerja yang relatif mempunyai kedudukan yang lemah.

Oleh karena itu, pemerintah memikul tanggung jawab yang utama, dan secara moral pemerintah mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan bagi para pekerja/buruh. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang kemungkinan bisa hilang. Maka, jaminan sosial tenaga kerja ini dikatakan mempunyai beberapa aspek, antara lain :

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja dan pikirannya kepada instansi tempatnya bekerja.

Penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja yang dimaksudkan dalam Undang-undang Nomor 3 Tahun 1992 ini pada mulanya pelaksanaan pada Pasal 15 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja. Namun karena Undang-undang tersebut terkahir

sudah dicabut, maka yang menjadi dasar hukum utama jaminan sosial tenaga kerja adalah Pasal 99 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003, yang menyebutkan bahwa:

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

Peraturan perUndang-undangan yang dimaksudkan dalam ayat (2) adalah Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja tersebut meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pemeliharaan kesehatan. Akan tetapi, mengingat obyek yang mendapat jaminan sosial tenaga kerja yang diatur dalam Undang-undang ini diprioritaskan bagi tenaga kerja yang menerima upah.

Maka kepada tenaga kerja diluar hubungan kerja atau dengan kata lain tidak bekerja dalam instansi atau perusahaan, pengaturan tentang jaminan sosial tenaga kerjanya akan diatur sendiri dengan peraturan pemerintah. Oleh karena itu, pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja yang tidak dalam hubungan kerja untuk sementara diatur dalam Peraturan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor PER-24/MEN/VI/2006 tentang Pedoman Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang melakukan pekerjaan diluar hubungan kerja.⁶⁰

⁶⁰ *Ibid.*, Hlm. 85.

3. Sistem Jaminan Sosial

1. Pengertian tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) pada dasarnya merupakan program Negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.⁶¹

Sistem Jaminan Sosial Nasional ini diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang diundangkan melalui Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150 Tanggal 19 Oktober 2004. Di dunia terdapat tiga cara dalam menjamin kesehatan seluruh rakyat, cara pertama yakni menjamin dengan dana pajak untuk semua, cara kedua yakni menjamin dengan dana yang dikumpulkan melalui iuran wajib (asuransi sosial), dan yang ketiga adalah dengan cara mengkombinasikan keduanya.⁶² Di Indonesia jaminan sosial tersebut memang bersifat wajib namun kepesertaan bagi kalangan tidak mampu dibayar atau ditanggung oleh negara sebagai peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI), selain itu negara tidak hanya sebagai regulator tetapi juga sebagai penyelenggara jaminan sosial melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

⁶¹ Sentosa Sembiring, *Hukum Asuransi*, Nuansa Aulia, Bandung, 2014, Hlm. 107.

⁶² Hasbullah Thabrany, *Jaminan Kesehatan Nasional*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015, Hlm. 24.

2. Asas dan Prinsip SJSN

Pasal 2 Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menjelaskan bahwa SJSN diselenggarakan berdasarkan asas:

1. Asas kemanusiaan, yakni asas yang berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusia.
2. Asas manfaat, yakni merupakan asas yang bersifat operasional yang menggambarkan pengelolaan yang efisien dan efektif.
3. Asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, yakni merupakan asas yang bersifat adil. Penjelasan umum Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menjelaskan bahwa dalam pengelolaan SJSN menganut beberapa prinsip, yakni:
 1. Prinsip Kegotong-royongan Prinsip kegotongroyongan adalah prinsip kebersamaan antar peserta yang mampu kepada peserta yang kurang mampu. Dalam bentuk kepesertaan wajib bagi seluruh rakyat, peserta yang beresiko rendah membantu yang beresiko tinggi; dan peserta yang sehat membantu yang sakit.
 2. Prinsip Nirlaba Pengelolaan dana amanat tidak bertujuan untuk memperoleh laba bagi BPJS akan tetapi tujuan dari penyelenggaraan jaminan sosial adalah memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta.

3. Prinsip Keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, efisiensi, dan efektifitas. Prinsip-prinsip manajemen ini diterapkan dan mendasari seluruh kegiatan pengelolaan dana yang berasal dari iuran peserta dan hasil pengembangannya.
4. Prinsip Portabilitas Prinsip portabilitas adalah prinsip yang memberikan jaminan berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
5. Prinsip Kepesertaan Bersifat Wajib Prinsip kepesertaan bersifat wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat Indonesia dapat terlindungi.
6. Prinsip Dana dan Amanat Prinsip dana dan amanat adalah bahwa dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan titipan kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.
7. Prinsip Hasil Pengelolaan Dana Jaminan Sosial Prinsip hasil pengelolaan dana jaminan sosial ini merupakan dividen dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta.

3. Ruang Lingkup Sistem Jaminan Sosial Nasional

Adapun ruang lingkup program jaminan sosial sebagaimana yang diatur dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang dijabarkan dalam Pasal 18 yakni jenis program jaminan sosial nasional meliputi:

1. Jaminan Kesehatan yang dikelola oleh BPJS Kesehatan
2. Jaminan Kecelakaan Kerja yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan
3. Jaminan Hari Tua yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan
4. Jaminan Pensiun yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, dan
5. Jaminan Kematian yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan.

C. Tinjauan Umum BPJS Ketenagakerjaan

1. Sejarah Berdirinya BPJS Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari Undang-undang Nomor 33/1947 jo Undang-undang Nomor2/1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor48/1952 jo PMP Nomor8/1956 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP Nomor15/1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP Nomor5/1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya Undang-undang Nomor 14/1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial

baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah. (PP) Nomor33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit pula PP Nomor34/1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Dan melalui PP Nomor36/1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial. Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen undang-Undang Dasar 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi:

"Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan".

Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Kiprah Perusahaan PT. Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak Normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011. Tahun 2011, ditetapkanlah Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Sesuai dengan amanat Undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKJ, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, BPJS Ketenagakerjaan pun terus meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi

peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia.⁶³

2. Visi, Misi dan Prinsip BPJS Ketenagakerjaan

1. Visi Menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan

2. Misi

Sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadi mitra terpercaya bagi:

- a) Tenaga Kerja, dengan memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga.
- b) Pengusaha, dengan menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas.
- c) Negara, dengan berperan serta dalam pembangunan.⁶⁴

BPJS Ketenagakerjaan dilandasi filosofi kemandirian dan harga diri untuk mengatasi risiko sosial ekonomi. Kemandirian berarti tidak tergantung orang lain dalam membiayai perawatan pada waktu sakit, kehidupan dihari tua maupun keluarganya bila meninggal dunia. Harga diri berarti jaminan tersebut diperoleh sebagai hak dan bukan dari belas kasihan orang lain. Agar pembiayaan dan manfaatnya optimal, pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan dilakukan secara

⁶³ <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html>

⁶⁴ <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Visi-dan-Misi.html>

gotong royong, dimana yang muda membantu yang tua, yang sehat membantu yang sakit dan yang berpenghasilan tinggi membantu yang berpenghasilan rendah.

Motto BPJS Ketenagakerjaan adalah

“Menjadi Jembatan Menuju Kesejahteraan Pekerja “

BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan asas:

- a. Kemanusiaan
- b. Manfaat dan
- c. Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia.

Menurut Undang-undang RI Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip:

- 1) Kegotongroyongan; adalah prinsip kebersamaan antar peserta dalam menanggung beban biaya Jaminan Sosial, yang diwujudkan dengan kewajiban setiap peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat gaji, upah, atau penghasilannya. Prinsip ini diwujudkan dalam mekanisme gotong royong dari peserta yang mampu kepada peserta yang kurang mampu dalam bentuk kepesertaan wajib bagi seluruh rakyat; peserta yang beresiko rendah membantu yang beresiko tinggi; dan peserta yang sehat membantu yang sakit. Melalui prinsip kegotong royongan ini, jaminan sosial dapat menumbuhkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

- 2) Nirlaba; adalah prinsip pengelolaan usaha yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya dari seluruh peserta.
- 3) Keterbukaan; adalah prinsip mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta.
- 4) Kehati-Hatian; adalah prinsip pengelolaan dana secara cermat, teliti, aman, dan tertib.
- 5) Akuntabilitas; adalah prinsip pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
- 6) Portabilitas; Adalah prinsip memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 7) Kepesertaan Bersifat Wajib; adalah prinsip yang mengharuskan seluruh penduduk menjadi peserta jaminan sosial, yang dilaksanakan secara bertahap.
- 8) Dana Amanat; adalah bahwa iuran dan hasil pengembangannya merupakan dana titipan dari peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan peserta jaminan sosial.
- 9) Hasil Pengelolaan Dana Jaminan Sosial Dipergunakan Seluruhnya Untuk Pengembangan Program dan Untuk Sebesar-Besar Kepentingan Peserta,

adalah hasil berupa deviden dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta jaminan sosial.⁶⁵

Nilai-Nilai Perusahaan (IPTIK) BPJS Ketenagakerjaan adalah:

- a) Iman: Taqwa, berfikir positif, tanggung jawab, pelayanan tulus ikhlas.
- b) Profesional: Berprestasi, bermental unggul, proaktif dan bersikap positif terhadap perubahan dan pembaharuan.
- c) Teladan: Berpandangan jauh kedepan, penghargaan dan pembimbingan (reward & encouragement), pemberdayaan.
- d) Integritas: Berani, komitmen, keterbukaan.
- e) Kerjasama: Kebersamaan, menghargai pendapat, menghargai orang lain.

Etika Kerja Perusahaan (TOPAS) BPJS Ketenagakerjaan adalah :

- 1) Teamwork: Memiliki kemampuan dalam membangun kerjasama dengan orang lain atau dengan kelompok untuk mencapai tujuan perusahaan.
- 2) Open Mind: Memiliki kemampuan untuk membuka pikiran dan menerima gagasan-gagasan baru yang lebih baik.
- 3) Passion: Bersemangat dan antusias dalam melaksanakan pekerjaan.
- 4) Action: Segera melaksanakan rencana/pekerjaan/tugas yang telah disepakati dan ditetapkan Bersama.

⁶⁵ www.jamsosindonesia.com

- 5) Sense: Rasa memiliki, kepedulian, ikut bertanggung jawab dan memiliki Inisiatif yang tinggi untuk memecahkan masalah perusahaan.

3. Fungsi, Tugas dan Wewenang BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru

BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru sebagaimana berfungsi menyelenggarakan program-program, yaitu program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua serta memberikan pelayanan prima terhadap kebutuhan peserta baik tenaga kerja dan perusahaan. Berdasarkan Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Pengelola Jaminan Sosial (BPJS), BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Hukum Publik (BHP) bertanggung jawab langsung kepada presiden, dan kantor pusat di ibukota negara Republik Indonesia. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BPJS dapat membentuk kantor perwakilan disetiap provinsi dan kantor cabang di kabupaten/ kota. memiliki jaringan secara nasional di provinsi dan kabupaten. Untuk melaksanakan program program diatas, BPJS memiliki tugas untuk :

1. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran Peserta
2. Memungut dan mengumpulkan Iuran dari Peserta dan Pemberi Kerja
3. Menerima bantuan iuran dari pemerintah
4. Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta
5. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial
6. Membayarkan Manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial

7. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat

Untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut BPJS Ketenagakerjaan berwenang untuk:

1. Menagih pembayaran iuran
2. Menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai
3. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan jaminan sosial nasional
4. Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh pemerintah
5. Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan
6. Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya
7. Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar Iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan
8. Melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan social.

Dan untuk melaksanakan kewenangan diatas, BPJS Ketenagakerjaan berhak untuk:

1. Memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari dana jaminan sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perUndang-undangan
2. Memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial dari DJSN setiap 6 (enam) bulan.

4. Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru

Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan adalah :

1. Memberikan Nomor identitas tunggal kepada peserta
2. Mengembangkan aset dana jaminan sosial dan aset BPJS untuk sebesarbesarnya kepentingan peserta
3. Memberikan informasi melalui media massa cetak dan elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangannya
4. Memberikan manfaat kepada seluruh peserta sesuai dengan UndangUndang tentang sistem jaminan sosial nasional
5. Memberikan informasi kepada peserta mengenai hak dan kewajiban untuk mengikuti ketentuan yang berlaku
6. Memberikan informasi kepada peserta mengenai prosedur untuk mendapatkan hak dan memenuhi kewajibannya

7. Memberikan informasi kepada peserta mengenai saldo jaminan hari tua dan pengembangannya 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun
8. Memberikan informasi kepada peserta mengenai besar hak pensiun 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun
9. Membentuk cadangan teknis sesuai dengan standar praktik aktuarial yang lazim dan berlaku umum
10. Melakukan pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan jaminan sosial
11. Melaporkan pelaksanaan setiap program, termasuk kondisi keuangan, secara berkala 6 (enam) bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada DJSN

5. Program - program BPJS Ketenagakerjaan

1. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan Kecelakaan Kerja adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Memberikan perlindungan atas risiko-risiko 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. Iuran dibayarkan oleh pemberi kerja yang dibayarkan (bagi peserta penerima upah), tergantung pada

tingkat risiko lingkungan kerja, yang besarnya dievaluasi paling lama 2 (tahun) sekali, dan mengacu pada table sebagai berikut.⁶⁶

Tabel 2.1

Nomor	Tingkat Resiko Lingkungan Kerja	Besaran Persentase
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 % dari upah sebulan
4	Tingkat Risiko Tinggi	1,27 % dari upah sebulan
5	Tingkat Risiko Sangat Tinggi	1,74 % dari upah sebulan

Untuk kecelakaan kerja yang terjadi sejak 1 Juli 2020, harus diperhatikan adanya masa kadaluarsa klaim untuk mendapatkan manfaat. Masa kadaluarsa klaim selama selama 2 (dua) tahun dihitung dari tanggal kejadian kecelakaan. Perusahaan harus tertib melaporkan baik secara lisan (manual) ataupun elektronik atas kejadian kecelakaan kepada BPJS Ketenagakerjaan selambatnya 2 kali 24 jam setelah kejadian kecelakaan, dan perusahaan segera menindaklanjuti laporan yang telah dibuat tersebut dengan mengirimkan formulir kecelakaan kerja tahap I yang telah dilengkapi dengan dokumen pendukung.

Manfaat yang diberikan, antara lain;

- a. Pelayanan kesehatan (perawatan dan pengobatan), antara lain:

⁶⁶ [http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-\(JKK\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-(JKK).html) d

- 1) Pemeriksaan dasar dan penunjang
- 2) Perawatan tingkat pertama dan lanjutan
- 3) Rawat inap dengan kelas ruang perawatan yang setara dengan kelas i rumah sakit pemerintah;
- 4) Perawatan intensif (hcu, iccu, icu)
- 5) Penunjang diagnostic
- 6) Pengobatan dengan obat generik (diutamakan) dan/atau obat bermerk (paten)
- 7) Pelayanan khusus
- 8) Alat kesehatan dan implant
- 9) Jasa dokter/medis
- 10) Operasi
- 11) Transfusi darah (pelayanan darah) dan
- 12) Rehabilitasi medik

Pelayanan kesehatan diberikan tanpa batasan plafon sepanjang sesuai kebutuhan medis (*medical need*). Pelayanan kesehatan diberikan melalui fasilitas kesehatan yang telah bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan (*trauma center* BPJS Ketenagakerjaan). Penggantian biaya (*reimbursement*) atas perawatan dan pengobatan, hanya berlaku untuk daerah remote area atau didaerah yang tidak ada

trauma center BPJS Ketenagakerjaan. Penggantian biaya diberikan sesuai ketentuan yang berlaku.

b. Santunan berbentuk uang, antara lain:

1) Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja/penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;

a) Angkutan darat/sungai/danau diganti maksimal Rp1.000.000,- (satu juta rupiah).

b) Angkutan laut diganti maksimal Rp1.500.000 (satu setengah juta rupiah).

c) Angkutan udara diganti maksimal Rp2.500.000 (dua setengah juta rupiah).

Perhitungan biaya transportasi untuk kasus kecelakaan kerja yang menggunakan lebih dari satu jenis transportasi berhak atas biaya maksimal dari masing-masing angkutan yang digunakan dan diganti sesuai bukti/kuitansi dengan penjumlahan batasan maksimal dari semua jenis transportasi yang digunakan.

2) Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB), dengan perincian penggantian, sebagai berikut:

a) 6 (enam) bulan pertama diberikan sebesar 100% dari upah.

b) 6 (enam) bulan kedua diberikan sebesar 75% dari upah.

- c) 6 (enam) bulan ketiga dan seterusnya diberikan sebesar 50% dari upah.

Dibayarkan kepada pemberi kerja (sebagai pengganti upah yang diberikan kepada tenaga kerja) selama peserta tidak mampu bekerja sampai peserta dinyatakan sembuh atau cacat sebagian anatomis atau cacat sebagian fungsi atau cacat total tetap atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang merawat dan/atau dokter penasehat.

3) Santunan Kecacatan

- a) Cacat Sebagian Anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x upah sebulan.
b) Cacat Sebagian Fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x upah sebulan.
c) Cacat Total Tetap = 70% x 80 x upah sebulan.

Jenis dan besar persentase kecacatan dinyatakan oleh dokter yang merawat atau dokter penasehat yang ditunjuk oleh Kementerian Ketenagakerjaan RI, setelah peserta selesai menjalani perawatan dan pengobatan. Tabel kecacatan diatur dalam Lampiran III Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

4) Santunan kematian dan biaya pemakaman

- a) Santunan Kematian sebesar = 60 % x 80 x upah sebulan, sekurang kurangnya sebesar Jaminan Kematian.
b) Biaya Pemakaman Rp3.000.000,-.

- c) Santunan berkala selama 24 bulan yang dapat dibayar sekaligus= 24 x Rp200.000,- = Rp4.800.000,-.
- c. Program Kembali Bekerja (Return to Work) berupa pendampingan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja yang berpotensi mengalami kecacatan, mulai dari peserta masuk perawatan di rumah sakit sampai peserta tersebut dapat kembali bekerja.
- d. Kegiatan Promotif dan Preventif untuk mendukung terwujudnya keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.
- e. Rehabilitasi berupa alat bantu (*orthese*) dan/atau alat ganti (*prothese*) bagi Peserta yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat Kecelakaan Kerja untuk setiap kasus dengan patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi Rumah Sakit Umum Pemerintah ditambah 40% (empat puluh persen) dari harga tersebut serta biaya rehabilitasi medik.
- f. Beasiswa pendidikan anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja sebesar Rp12.000.000,- (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta.
- g. Terdapat masa kadaluarsa klaim 2 tahun sejak kecelakaan terjadi dan tidak dilaporkan oleh perusahaan.

2. Program Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan kematian adalah Memberikan manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

a. Iuran JKM

- 1) bagi peserta penerima gaji atau upah sebesar 0,30% (Nomor koma tiga puluh persen) dari gaji atau upah sebulan.
- 2) Iuran JKM bagi peserta bukan penerima upah sebesar Rp 6.800,00 (enam ribu delapan ratus Rupiah) setiap bulan

b. Manfaat Jaminan Kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif (manfaat perlindungan 6 bulan tidak berlaku lagi), terdiri atas:

- 1) Santunan sekaligus Rp16.200.000,00 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah)
- 2) Santunan berkala $24 \times \text{Rp}200.000,00 = \text{Rp}4.800.000,00$ (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
- 3) Biaya pemakaman sebesar Rp3.000.000,00 (tiga juta rupiah); dan
- 4) Beasiswa pendidikan anak diberikan kepada setiap peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan telah memiliki

masa iur paling singkat 5 (lima) tahun yang diberikan sebanyak Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah) untuk setiap peserta.⁶⁷

3. Program Jaminan Pensiun

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.⁶⁸

Manfaat pensiun adalah sejumlah uang yang dibayarkan setiap bulan kepada peserta yang memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia. Peserta Program Jaminan Pensiun adalah pekerja yang terdaftar dan telah membayar iuran. Peserta merupakan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara, yaitu peserta penerima upah yang terdiri dari:

1. Pekerja pada perusahaan
2. Pekerja pada orang perseorangan

Selain itu, pemberi kerja juga dapat mengikuti Program Jaminan Pensiun sesuai dengan penahapan kepesertaan. 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

⁶⁷ [http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kematian-\(JKM\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kematian-(JKM).html)

⁶⁸ <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Pensiun.html>

pensiun menjadi 57 tahun dan selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 tahun.

Apabila pemberi kerja lalai tidak mendaftarkan Pekerjaanya, Pekerja dapat langsung mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Apabila peserta pindah tempat kerja, Peserta wajib memberitahukan kepesertaannya kepada Pemberi Kerja tempat kerja baru dengan menunjukkan kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya Pemberi Kerja tempat kerja baru meneruskan kepesertaan pekerja.

Iuran program jaminan pensiun dihitung sebesar 3%, yang terdiri atas 2% iuran pemberi kerja dan 1% iuran pekerja. Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Untuk tahun 2020 batas paling tinggi upah yang digunakan sebagai dasar perhitungan ditetapkan sebesar Rp 7 Juta (tujuh juta rupiah). BPJS Ketenagakerjaan menyesuaikan besaran upah dengan menggunakan faktor pengali sebesar 1 (satu) ditambah tingkat pertumbuhan tahunan produk domestik bruto tahun sebelumnya. Selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan menetapkan serta mengumumkan penyesuaian batas upah tertinggi paling lama 1 (satu) bulan setelah lembaga yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dibidang statistik (BPS) mengumumkan data produk domestik bruto.

- a) Mekanisme pembayaran iuran mengikuti program paket.
- b) Pemberi kerja wajib membayar iuran paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya.

- c) Pemberi kerja yang tidak memenuhi ketentuan pembayaran iuran dikenakan denda sebesar 2% setiap bulan keterlambatan.

Manfaat Program Jaminan Pensiun

1. Manfaat Pensiun Hari Tua (MPHT). Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (yang memenuhi masa iuran minimum 15 tahun yang setara dengan 180 bulan) saat memasuki usia pensiun sampai dengan meninggal dunia.
2. Manfaat Pensiun Cacat (MPC). Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada peserta (kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi paling sedikit 1 bulan menjadi peserta dan density rate minimal 80%) yang mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan tidak dapat bekerja kembali atau akibat penyakit sampai meninggal dunia. Manfaat pensiun cacat ini diberikan sampai dengan meninggal dunia atau peserta bekerja Kembali.
3. Manfaat Pensiun Janda/Duda (MPJD). Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada janda/duda yang menjadi ahli waris (terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan) sampai dengan meninggal dunia atau menikah lagi, dengan kondisi peserta meninggal dunia bila masa iuran kurang dari 15 tahun, dimana masa iuran yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal 1 tahun kepesertaan dan density rate 80% atau meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT.
4. Manfaat Pensiun Anak (MPA). Berupa Uang tunai bulanan yang diberikan kepada anak yang menjadi ahli waris peserta (maksimal 2 orang anak yang

didaftarkan pada program pensiun) sampai dengan usia anak mencapai usia 23 (dua puluh tiga) tahun, atau bekerja, atau menikah dengan kondisi peserta.

- a) Meninggal dunia sebelum masa usia pensiun bila masa iur kurang dari 15 tahun, masa iuran yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi density rate 80% dan tidak memiliki ahli waris janda/duda atau
 - b) Meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT dan tidak memiliki ahli waris janda/duda atau
 - c) Janda/duda yang memperoleh manfaat pensiun MPHT meninggal dunia.
5. Manfaat Pensiun Orang Tua (MPOT). Manfaat yang diberikan kepada orang tua (bapak / ibu) yang menjadi ahli waris peserta lajang, bila masa iur peserta lajang kurang dari 15 tahun, masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal kepesertaan 1 tahun dan memenuhi density rate 80%.
6. Manfaat Lumpsum. Peserta tidak berhak atas manfaat pensiun bulanan, akan tetapi berhak mendapatkan manfaat berupa akumulasi iurannya ditambah hasil pengembangannya apabila:
- a) Peserta memasuki Usia Pensiun dan tidak memenuhi masa iur minimum 15 tahun

- b) Mengalami cacat total tetap dan tidak memenuhi kejadian cacat setelah minimal 1 bulan menjadi peserta dan minimal density rate 80%.
 - c) Peserta meninggal dunia dan tidak memenuhi masa kepesertaan minimal 1 tahun menjadi peserta dan minimal density rate 80%.
7. Manfaat Pensiun diberikan berupa manfaat pasti yang ditetapkan sebagai berikut:
- a) Untuk 1 (satu) tahun pertama, Manfaat Pensiun dihitung berdasarkan formula Manfaat Pensiun; dan
 - b) Untuk setiap 1 (satu) tahun selanjutnya, Manfaat Pensiun dihitung sebesar Manfaat Pensiun dihitung sebesar Manfaat Pensiun tahun sebelumnya dikali faktor indeksasi.

Formula Manfaat Pensiun adalah 1% (satu persen) dikali Masa iur dibagi 12 (dua belas) bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama Masa Iur dibagi 12 (dua belas). Pembayaran Manfaat Pensiun dibayarkan untuk pertama kali setelah dokumen pendukung secara lengkap dan pembayaran Manfaat Pensiun bulan berikutnya setiap tanggal 1 bulan berjalan dan apabila tanggal 1 jatuh pada hari libur, pembayaran dilaksanakan pada hari kerja berikutnya.

Dalam hal peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan diperkerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling

lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun. Penerima manfaat pensiun adalah peserta atau ahli waris peserta yang berhak menerima manfaat pensiun.⁶⁹

D. Dinas Tenaga Kerja

1. Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru merupakan salah satu unsur pelaksana Otonomi Daerah yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kota Pekanbaru Nomor 8 Tahun 2008 tentang Pembentukan Susunan Organisasi Tata Kerja Dinas Daerah, dengan tugas pokok, fungsi dan struktur organisasi yang menjadi kewenangan dinas sebagaimana dijabarkan dibawah ini.

Tugas Pokok Dinas Tenaga Kerja Pekanbaru adalah “Melaksanakan sebagian Urusan Pemerintah Daerah Kota di Bidang Tenaga Kerja”. Untuk kelancaran dan optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi Dinas Tenaga Kerja mengacu pada Peraturan Walikota Pekanbaru Nomor 17 Tahun 2008 tentang rincian tugas pokok dan fungsi Satuan Organisasi pada Dinas Daerah Kota Pekanbaru, sebagai berikut :

a. Kepala Dinas Tenaga Kerja Kota Pekanbaru

Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian berdasarkan asas otonomi dan pembantuan, dengan rincian tugas sebagai berikut :

a. Merumuskan Kebijakan Teknis dalam Bidang Tenaga Kerja

⁶⁹ Gatot Suaro, *Topoksi Bpjs Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota*, Pekanbaru, 2021

- b. Menyelenggarakan urusan pemerintahan dan pelayanan
- c. Membina dan melaksanakan urusan bidang tenaga kerja
- d. Melakukan pembinaan dan pelaksanaan tugas dibidang tenaga kerja
- e. Membina Unit Pelaksana Teknis Dinas dalam lingkungan tugasnya
- f. Menyelenggarakan urusan penatausahaan dinas
- g. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Kepala Dinas Tenaga Kerja mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis dibidang tenaga kerja
- b. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum
- c. Penyusunan rencana kerja, pemantauan dan evaluasi
- d. Pembinaan dan pelaporan
- e. Penyelenggaraan urusan penatausahaan dinas
- f. Pelaksanaan tugas – tugas lain

b. Sekretariat Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Kepala Dinas Tenaga Kerja lingkup kesekretariatan. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, sekretaris mempunyai rincian tugas adalah sebagai berikut :

- a. Memimpin, menyelenggarakan kegiatan administrasi kepegawaian, umum, perlengkapan, keuangan dan penyusunan program dinas
- b. Menyusun rencana kerja dan membuat laporan tahunan
- c. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan program kerja tahunan di lingkungan dinas
- d. Mewakili Kepala Dinas apabila yang bersangkutan behalangan atau tidak berada ditempat
- e. Mengkoordinasikan dan mengarahkan kegiatan sub bagian sub bagian
- f. Mengkoordinasikan, mengarahkan, membina dan merumuskan pedoman dan petunjuk administrasi keuangan, kepegawaian, tata persuratan, perlengkapan, umum dan rumah tangga di lingkungan dinas
- g. Mengkoordinasikan dan melaksanakan pelayanan dan pengaturan rapat dinas, upacara serta keprotokolan h. Mengkoordinasikan, membina, merumuskan laporan tahunan dan evaluasi setiap bidang sebagai pertanggungjawaban dinas
- i. Mengkoordinasikan, membina pemeliharaan kebersihan, ketertiban dan keamanan kantor dan lingkungannya, kendaraan dinas serta perlengkapan gedung kantor
- j. Membagi tugas kepada bawahan dengan cara disposisi, atau secara lisan agar bawahan mengetahui tugas dan dan tanggungjawabnya masing – masing

- k. Mengevaluasi tugas sekretariat berdasarkan informasi, data. Laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut
- l. Melaporkan pelaksanaan tugas sekretariat kepada atasan secara lisan maupun tertulis
- m. Memfasilitasi dan asistensi tugas sekretariat dengan cara konsultasi, kunjungan kerja, sosialisasi dan bimbingan teknis
- n. Mengevaluasi tugas sekretariat berdasarkan informasi, data, laporan yang diterima untuk bahan penyempurnaan lebih lanjut
- o. Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Didalam pelaksanaan tugasnya, fungsi sekretaris adalah untuk menyelenggarakan :

- a. Penyusunan Program Kerja Dinas
- b. Penyelenggaraan pelayanan administrasi, keuangan, kepegawaian, tata persuratan, perlengkapan, umum dan rumah tangga
- c. Pelaksanaan koordinasi pelayanan Administrasi Dinas
- d. Pengkoordinasian rapat dinas dan kepratokolan
- e. Pengkoordinasian laporan tahunan
- f. Pengkoordinasian kebersihan, keindahan dan ketertiban kantor, Pelaksanaan tugas-tugas lain.

c. Bidang Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Bidang Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Kepala Dinas mempunyai rincian tugas :

1. Mengkoordinasikan dan membina dan merumuskan penyusunan rencana dan program kegiatan pelatihan dan produktivitas
2. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan pengumpulan dan pengolahan serta penyediaan data pelatihan dan permagangan, produktivitas tenaga kerja dan standarisasi kompetensi dan kelembagaan pelatihan
3. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan serta memberikan petunjuk teknis pelaksanaan tugas kepada bawahan
4. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan serta menyediakan Infrastruktur pelatihan, permagangan, standarisasi kompetensi dan kelembagaan pelatihan
5. Mengkoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan peningkatan kualitas sumber daya pelatihan, permagangan, produktivitas, standarisasi kompetensi dan kelembagaan pelatihan
6. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan serta melaksanakan serta penguatan sistem dan metode pelatihan , permagangan , produktivitas, standarisasi kompetensi dan kelembagaan pelatihan

7. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan serta melaksanakan penguatan sistem pendanaan pelatihan, permagangan, produktivitas, standarisasi kompetensi dan kelembagaan pelatihan
8. Mengkoordinasikan, merumuskan dan melaksanakan revalidasi kinerja kelembagaan pelatihan dan produktifitas.
9. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan perizinan dan pembinaan lembaga pelatihan kerja
10. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan perizina program permagangan bagi lembaga pelatihan kerja Mengkoordinasikan, membina asosiasi lembaga pelatihan dalam bentuk jejaring kerja sama
11. Mengkoordinasikan, membina dan merumuskan penyusunan dan pelaporan tugas bidang
12. Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya, Bidang Pembinaan Pelatihan Dan Produktivitas menyelenggarakan fungsi:

1. Penyusunan program kerja pengolahan serta penyediaan data - Pengkoordinasian penyediaan infrastruktur pelatihan
2. Pembinaan dan perumusan serta pelaksanaan penguatan sistem dan metode pelatihan
3. Penguatan sistim pendanaan pelatihan
4. Pengkoordinasian, pembinaan dan perumusan perizinan program permagangan , pelaksanaan tugas-tugas lain.

Bidang Pembinaan pelatihan dan produktivitas dibantu oleh tiga seksi. Masing-masing Seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang bertanggung jawab kepada Kepala Bidang Pembinaan pelatihan dan produktivitas, terdiri dari :

a. Seksi Pelatihan dan Permagangan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau

Seksi Pelatihan dan Permagangan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Bidang Pembinaan pelatihan dan produktivitas. Adapun rincian dari tugas-tugas pokok Seksi Pelatihan dan Permagangan adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan dan menyiapkan bahan – bahan yang diperlukan Kepala Bidang dalam penyusunan kebijaksanaan, program dan prosedur kerja, pencatatan hasil kerja, petunjuk teknis dan laporan dibidang tugasnya
2. Menyusun, merencanakan dan menyiapkan bahan dan peralatan kerja dengan cara merinci jenis dan jumlah peralatan kerja yang dibutuhkan
3. Menyusun dan merencanakan program, sistem, metode dan rencana kerja pelatihan dan permagangan
4. Menetapkan persyaratan administrasi peserta pelatihan dan melaksanakan koordinasi dalam pelaksanaan pelatihan
5. Mengkoordinasikan dan membina tenaga kepelatihan tenaga kerja - Menyusun, membina dan melaksanakan pelatihanketerampilan sesuai dengan kebutuhan pasar kerja yang berbasis three in one

6. Merumuskan dan melaksanakan penyelenggaraan program pelatihan berbasis kompetensi
7. Melaksanakan pelayanan pendaftaran peserta pelatihan serta menginventarisir kebutuhan latihan
8. Merumuskan dan melaksanakan bimbingan pelatihan dan pengawasan pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan oleh pemerintah dan swasta
9. Menyusun dan menyiapkan pedoman teknis pembinaan bagi instruktur tenaga pelatih Melaksanakan bimbingan ke instansi pemerintah, BUMN/BUMD, perusahaan swasta dan lembaga pelatihan kerja yang mencakup program dan jenis pelatihan tenaga kerja
10. Menyusun bahan pembinaan , rencana dan kegiatan untuk program pemagangan bagi calon tenaga kerja yang akan dimagangkan
11. Meneliti dan melakukan proses permohonan rekrut dalam rangka penyediaan calon tenaga kerja magang, proses surat persetujuan pihak penerima magang
12. Melakukan penyuluhan dan bimbingan serta sosialisasi tentang program permagangan kepada pencari kerja, masyarakat dan perusahaan penerima magang
13. Pengesahan kontrak / perjanjian magang dalam negeri
14. Merumuskan dan melaksanakan evaluasi pelaksanaan tugasnya agar dapat diketahui hasil yang dicapai telah sesuai dengan rencana kerja dengan cara membuat tolok ukur keberhasilan tugas

15. Merumuskan dan membuat laporan dibidang tugasnya dengan cara mempersiapkan bahan yang akan dilaporkan, masalah yang dihadapi serta langkah yang diambil guna pemecahan masalah
16. Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Didalam melaksanakan tugas-tugas pokok sebagaimana tersebut diatas, Seksi Pelatihan dan Permagangan menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusun Program Kerja
 2. Penyusunan dan Perencanaan Program dan rencana kerja pelatihan dan Permagangan
 3. Pengkoordinasian dan pembinaan tenaga kepelatihan tenaga kerja
 4. Penyusunan pelatihan keterampilan
 5. Penyelenggaraan program pelatihan
 6. Pendaftaran peserta pelatihan
 7. Penyusunan dan penyiapan pedoman teknis
 8. Penyusunan bahan pembinaan
 9. Penyuluhan dan bimbingan serta sosialisasi program pemagangan; -
Pengevaluasian pelaksanaan tugas
 10. Pelaksanaan tugas – tugas lain.
- b. Seksi Produktifitas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau mempunyai rincian tugas:

Seksi Produktifitas mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Bidang Pembinaan pelatihan dan produktivitas. Adapun rincian dari tugastugas pokok Seksi Produktifitas adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan dan menyiapkan bahan – bahan yang diperlukan kepala Bidang dalam penyusunan kebijaksanaan, program dan prosedur kerja pencatatan hasil kerja, petunjuk teknis dan laporan dibidang tugasnya
2. Menyusun, merencanakan dan menyiapkan bahan dan peralatan kerja dengan cara merinci jenis dan jumlah peralatan kerja yang dibutuhkan
3. Menyusun, merencanakan dan melaksanakan pengembangan manajemen dan kelembagaan
4. Menyusun rencana dan program kegiatan yang brkaitan dengan kegiatan pembinaan, pelatihan dan sertifikasi tentang produktifitas tenaga kerja
5. Menyusun, merencanakan dan melaksanakan sistem dan inovasi produkktifitas tenaga kerja
6. Menyusun, merencanakan dan melaksanakan pengembangan kualitas sumber daya manusia.
7. Menyusun, merencanakan dan melaksanakan pengembangan sosial dan budaya produktif.
8. Memberikan bimbingan dan pelatihan dibidang manajemen dan produktifitas serta program sertifikasi dalam rangka meningkatkan kemampuan berusaha
9. Melakukan usaha-usaha pengembangan produktifitas tenaga kerja sertifikasinya disektor industri dan jasa pada instansi pemerintah, BUMN/BUMD dan Swasta melalui seminar serta penyuluhan dan

pengukuran produktifitas tenaga kerja serta konsultasi manajemen dan produktifitas

10. Menginventarisir kelembagaan, instruktur tenaga pelatihan program dan kegiatan pengembagangan produktifitas serta menginventarisir data program yang mencakup jenis pelatihan, kualifikasi iuran serta lembaga penyelenggaranya
11. Menginventaris lembaga pelaksana pengembangan produktifitas yang mencakup program dan jenis kegiatan
12. Menyiapkan bahan pembinaan kelembagaan produktifitas untuk meningkatkan kualitas pelatihan dilembaga pelatihan
13. Merumuskan dan melaksanakan evaluasi pelaksanaan tugas agar dapat diketahui hasil yang dicapai telah sesuai dengan rencana kerja dengan cara membuat tolk ukur keberhasilan tugas
14. Merumuskan dan membuat laporan dibidang tugasnya dengan cara mempersiapkan bahan yang akan dilaporkan, masalah yang dihadapi serta langkah yang diambil guna pemecahan masalah
15. Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh Pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Didalam melaksanakan tugas-tugas pokok sebagaimana tersebut diatas, Seksi Produktifitas menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusun program kerja
2. Pengembangan produktifitas tenaga kerja
3. Perencanaan sistim dan inovasi produktifitas tenaga kerja

4. Pengembangan kualitas sumber daya manusia
5. Pengembangan produktivitas tenaga kerja
6. Penginventarisasian pengembangan produktifitas
7. Pelaksanaan tugas – tugas lain.

c. Seksi Standarisasi Kompetensi dan kelembagaan Pelatihan mempunyai rincian tugas:

Seksi Standarisasi Kompetensi dan kelembagaan Pelatihan mempunyai tugas pokok melaksanakan sebagian tugas Bidang Bidang Pembinaan pelatihan dan produktivitas. Adapun rincian dari tugas-tugas pokok Seksi Standarisasi Kompetensi dan kelembagaan Pelatihan adalah sebagai berikut :

1. Merumuskan dan menyiapkan bahan – bahan yang diperlukan Kepala Bidang dalam penyusunan kebijaksanaan, program dan prosedur kerja, pencatatan hasil kerja, petunjuk teknis dan laporan dibidang tugasnya
2. Merumuskan rencana dan menyusun program kerja pengembangan standar kompetensi kerja dan sistim sertifikasi kompetensi tenaga kerja
3. Menyusun dan menyiapkan pedoman teknis serta melaksanakan perizinan bagi lembaga pelatihan kerja
4. Mengadakan registrasi lembaga pelatihan kerja baik pemerintah, perusahaan dan lembaga pelatihan kerja swasta
5. Merumuskan dan melaksanakan fasilitasi pelaksanaan uji kompetensi yang terbuka bagi tenaga kerja

6. Merumuskan dan melaksanakan Relevansi dan kualitas lembaga pelatihan kerja
7. Merumuskan dan melaksanakan peningkatan profesionalisme kepelatihan dan instruktur latihan kerja
8. Melaksanakan pembinaan asosiasi profesi - Melakukan pembinaan dan pemberian pelayanan perizinan / pendaftaran lembaga pelatihan kerja swasta
9. Melaksanakan legalisasi sertifikat siswa pelatihan kerja
10. Merumuskan dan melaksanakan bimbingan dan pengawasan pelaksanaan pelatihan yang dilaksanakan oleh lembaga pelatihan kerja swasta
11. Merumuskan dan melaksanakan evaluasi pelaksanaan tugas agar dapat diketahui hasil yang dicapai telah sesuai dengan rencana kerja dengan cara membuat tolok ukur keberhasilan tugas
12. Merumuskan dan membuat laporan dibidang tugasnya dengan cara mempersiapkan bahan yang akan dilaporkan, masalah yang dihadapi sert langkah yang diambil guna pemecahan masalah
13. Melaksanakan tugas – tugas lain yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan tugas dan fungsinya

Didalam melaksanakan tugas-tugas pokok sebagaimana tersebut diatas, Seksi Standarisasi Kompetensi dan kelembagaan Pelatihan menyelenggarakan fungsi :

1. Penyusun program kerja
2. Perumusan standar kompetensi kerja
3. Penyiapan pedoman teknis
4. Pengadaan registrasi lembaga pelatihan kerja

5. Fasilitasi pelaksanaan uji kompetensi
6. Peningkatan profesionalisme kepelatihan dan instruktur latihan kerja.
7. Pembinaan asosiasi profesi Pelayanan perizinan
8. Pelaksanaan legalisasi sertifikat siswa pelatihan kerja
9. Pelaksanaan tugas-tugas lain.⁷⁰

E. Profil Objek Penelitian (Perusahaan)

1. Mal Pekanbaru

a. Sejarah singkat Mal Pekanbaru

Mal Pekanbaru di kelola oleh Manajemen PT. Bima Sakti Pertiwi yang terletak di jantung kota Pekanbaru yang dekat dengan pusat perdagangan dan perkantoran pemerintahan dan swasta di persimpangan Jalan Teuku Umar dan Jalan Jendral Sudirman merupakan salah satu pusat perbelanjaan modern yang ada di kota Pekanbaru dimana pembangunan gedung tersebut dimulai dari tahun 2001- 2002, dengan luas lahan \pm 1,4 ha dan bangunan dengan luas total \pm 45.000 m² , yang terdiri dari 5 (lima) lantai untuk Mal Pekanbaru dan 9 (Sembilan) lantai untuk Hotel.

PT. Bima Sakti Pertiwi berdiri sejak tahun 1980 dan kepemilikannya beralih kepada PAM Group pada tahun 2001 di bawah Manajemen PAM Group dengan pengurusan Christoper Sumasto sebagai Direktur Utama, Natalia Sumasto sebagai Direktur of Treasury dan Tjia Daniel Wirawan sebagai Direktur Operasional. Dimulai dengan bisnis Tour & Travel dan diikuti dengan bisnis perbankan, properti,

⁷⁰ Muhammad Mustafa, *Tupoksi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Pekanbaru Kota*, pekanbaru, 2021

pertambangan, pendidikan, dan lainnya dimana area bisnis PAM Group meliputi Pekanbaru, Jakarta, Bandung, Tangerang, Semarang, Malang, Bali, Atambua (NTT), Balikpapan, dan Myanmar.

b. Fasilitas dan Pelayanan Mal Pekanbaru

Mal Pekanbaru yang dilengkapi dengan ±500 kios dengan jumlah kios terisi 452 kios (91%) mulai beroperasi dari 8 November 2003 dengan memadukan konsep perbelanjaan modern dan kelengkapan fasilitas yang menjanjikan maka peruntukan areal bisnis Mal Pekanbaru dengan luas total ± 45.000 m² terdiri dari: Lantai basement yang digunakan untuk area parkir roda empat, exit lift, escalator, baik hotel maupun Mal Pekanbaru serta layanan perbankan Anjungan Tunai Mandiri (ATM) seperti Maybank, BJB, BNI, BRI, BRI Syariah, BTN, OUB, Bank Danamon, Bank Mandiri, Bank Permata, dan Bank Riau Kepri. Lantai dasar diperuntukan Supermarket, Fashion, Bank, Restaurant, Gift Shop & Florist, Handycraft, Food & Beverage, Perhiasan dan Aksesoris.

Lantai satu terdapat Ace Hardware, Chatime yang juga terdapat Anchor Tenant, Optik, UKM, Moslem Center, Salon, Handphone Center, dan Fashion. Lantai dua terdapat Gramedia, Ace Hardware, Solaria Restaurant, Handphone Center, dan Salon. Lantai tiga terdapat Food Court, Mega Department Store, dan Emi Games dan Restaurant. Lantai dua terdapat Gramedia, Ace Hardware, Solaria Restaurant, Fun Station, Emi Games, dan Restaurant. Lantai tiga terdapat Food Court, Mega Departement Store, Emi Games, dan Restaurant.

Jumlah pengunjung Mal Pekanbaru yang berkisar antara 22.000 s/d 25.000 pengunjung setiap harinya dimana terjadi peningkatan sampai dengan \pm 30.000 pengunjung pada hari libur atau akhir pekan, dengan kata lain jumlah pengunjung pada hari kerja masih sangat baik karena tidak terdapat perbedaan yang terlalu besar dengan hari libur atau akhir pekan.

Melalui event-event yang dilaksanakan Mal Pekanbaru dengan promosi-promosi yang bertujuan untuk memberikan nuansa baru serta meningkatkan kreativitas guna pemenuhan kebutuhan berbelanja di Mal Pekanbaru yang didukung dengan \pm 200 (dua ratus) tenaga kerja profesional yang siap untuk mengelola dan menjalankan operasional gedung. Dengan adanya hal tersebut Mal Pekanbaru selalu berusaha untuk meningkatkan pelayanan dalam rangka memberikan kenyamanan bagi pengunjung setianya dengan menyediakan fasilitas-fasilitas publil yang ada di Mal Pekanbaru, yang diantaranya toilet-toilet yang tersedia di tiap-tiap lantai, fasilitas peminjaman kursi roda, musholla, ruangan baby care, dan free charge station.

c. Visi dan Misi Mal Pekanbaru

Adapun Visi & Misi Mal Pekanbaru ialah: Handphone, IT, dan Fashion Center Kota Pekanbaru.

d. Prestasi dan Penghargaan yang Diraih Mal Pekanbaru

Di dalam perjalanannya, Mal Pekanbaru berhasil meraih beberapa penghargaan baik di tingkat lokal maupun nasional diantara lainnya:

1. Piagam Penghargaan 100 Pembayar Pajak Terbesar di tahun 2009

2. Piagam Penghargaan Indonesia Tourism Award 2010 sebagai Mal Terfavorit di Luar Jawa oleh Menteri Kebudayaan dan Pariwisata Republik Indonesia.
3. Piagam Penghargaan 200 Wajib Pajak Pembayar Terbesar Tahun 2011.
4. Piagam Penghargaan Zero Accident Award Tingkat Kota Pekanbaru Periode 2011 oleh Walikota Pekanbaru.
5. Piagam Penghargaan Zero Accident Award Tingkat Nasional Periode 01 Januari 2009-31 Desember 2011 oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
6. Piagam Penghargaan Zero Accident Award Tingkat Nasional Periode 01 Januari 2011-31 Desember 2013 oleh Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia.
7. Piagam Penghargaan Pekanbaru Service Excellence Champion Kategori Shopping Mal oleh Markplus. Inc. 2013.
8. Piagam Penghargaan Zero Accident Award Tingkat Kota Pekanbaru Periode 2015 oleh Walikota Pekanbaru.
9. Apresiasi Corporate Costumer 2016 oleh PT. PLN (Persero) Wilayah Riau & Kepulauan Riau 2016.

e. Corporate Design Mal Pekanbaru

Adapun corporate design pada Mal Pekanbaru ialah mencakup logo, warna, namestyle, font, dan atribut grafis lainnya. Identitas Mal Pekanbaru tercermin secara visual melalui corporate design. Pada tahun 2013 Mal Pekanbaru secara

resmi meluncurkan logo dan tag line (slogan) baru kepada masyarakat luas. Peluncuran logo dan tag line (slogan) baru ini merupakan salah satu upaya Mal Pekanbaru untuk terus dinamis.



Gambar 1.1 Logo Mal Pekanbaru. Sumber: Kantor Mal Pekanbaru 2021

Sebagai pusat perbelanjaan tertua di kota Pekanbaru, bukan berarti Mal Pekanbaru mudah merasa puas dengan prestasi dan apresiasi yang mereka raih sejak awal berdiri hingga saat ini, hal ini mendorong Mal Pekanbaru untuk terus melakukan transformasi, salah satunya ialah transformasi logo yang merupakan bagian dari proses brand transformation perusahaan, karena perubahan penampilan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari transformasi secara keseluruhan. Perubahan logo Mal Pekanbaru tidak merubah legal name (PT. Bima Sakti Pertiwi) dan nick name (MP). Logo baru Mal Pekanbaru sejalan dengan visi dan misi baru dari Mal Pekanbaru itu sendiri yaitu sebagai handphone, IT, dan fashion center Kota Pekanbaru. Logo BBM yang terdapat di dalam logo tersebut, mewakili makna handphone yang mana Mal Pekanbaru sendiri merupakan Mal yang begitu ikonik dengan handphone center-nya. Adapun logo e-mail sebagai perwakilan makna IT (information and technology), serta warna warni yang terdapat di dalam logo tersebut mewakili makna fashion center pada Mal Pekanbaru

f. Gambaran Umum Divisi Tenant Relations dan Marketing Promotions

Divisi Tenant Relations dan Divisi Marketing Promotions merupakan divisi yang berada langsung di bawah pengawasan General Manager, yang mana kedua divisi ini sama-sama melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang sama dengan praktisi public relations pada umumnya.

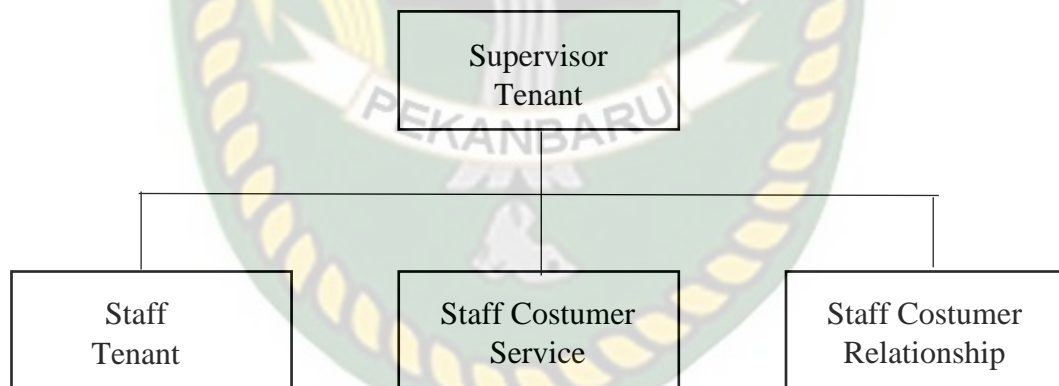
Fungsi public relations dapat diimplementasikan di dalam organisasi dengan penyebutan nama dan fokus stakeholder yang berbeda, adapun dalam manajemen Mal Pekanbaru tenant relations menjalankan fungsi public relations dan fokus stakeholder dengan tenant, yang mana divisi Tenant Relations berfungsi untuk menjalin hubungan baik antara manajemen mal dengan tenant-tenant yang ada. Tenant Relations merupakan divisi yang bertugas untuk menjembatani hubungan antara kepentingan tenant atau penyewa dengan manajemen perusahaan yaitu Mal Pekanbaru (PT. Bima Sakti Pertiwi).

Tenant Relations berkewajiban untuk memenuhi kepentingan dan kebutuhan tenant, baik dalam mengatasi permasalahan mengenai administrasi, peraturan, izin kerja, teguran, dan lain-lain, Tenant Relations merupakan divisi yang bertugas untuk membantu tenant dalam menyelesaikan permasalahannya, baik yang berhubungan dengan sesama tenant, maupun dengan pihak luar. Adapun Divisi Marketing Promotion, merupakan divisi yang melaksanakan tugas pokok dan fungsi public relations dengan publik eksternal, yaitu menjalin hubungan baik dengan klien, menjaga hubungan baik dengan media, melakukan pengelolaan media social cyber public relations, menjaga hubungan baik dengan masyarakat

sekitar community relations, melaksanakan program CSR (Corporate Social Responsibility), serta melaksanakan event-event. Dalam hal pengelolaan house journal MP Magazine, terdapat pihak-pihak yang berperan dalam proses produksinya yang terdiri dari pihak internal Mal Pekanbaru sendiri, maupun dengan pihak eksternal yaitu Epicentrum Media. MP Magazine dikelola oleh tenant relations bersama dengan pihak ketiga, di bawah pengawasan dan persetujuan dari Manager Marketing Promotions serta General Manager.

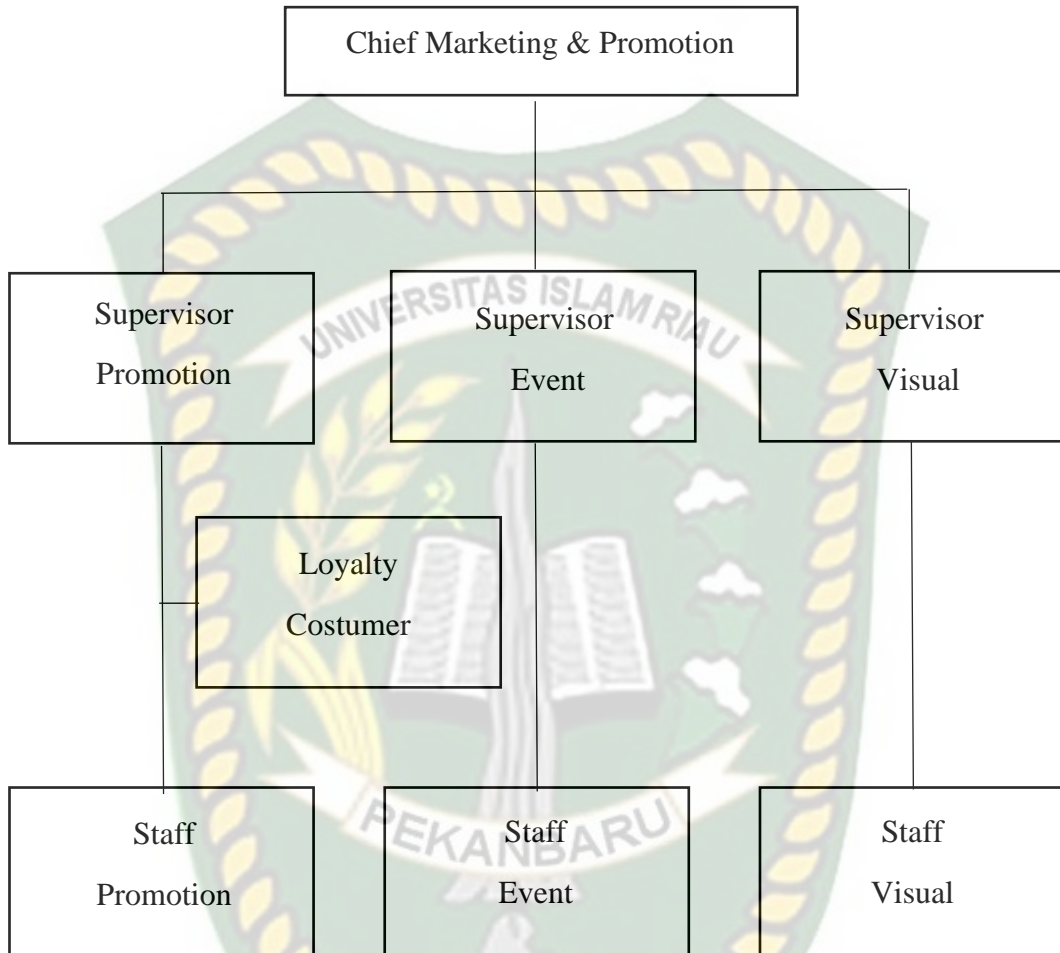
g. Struktur Organisasi Tenant Relations dan Marketing Promotions

Struktur Organisasi Tenant Relations



Bagan 2.1 : Tahun 2021

Struktur Organisasi Marketing Promotions



Bagan 2.2 Tahun 2021 ⁷¹

⁷¹ Narasumber Popy A Gribaldi, Administrative Manager tenant mal pekanbaru, Pekanbaru, 2021

2. PT Indolima Perkasa

a. Sejarah PT Indolima Perkasa

PT Indolima Perkasa merupakan suatu Below The Line (BTL) Agency. Yang dimaksud dengan BTL Agency yaitu perusahaan yang melayani jasa pemasaran produk pada tingkat konsumen/retail, dimana konsumen dapat secara langsung merasakan produk. Berbeda dengan pemasaran Above The Line (ATL), pemasaran BTL tidak dilakukan melalui media massa.

PT Indolima Perkasa berdiri sejak tahun 1995. PT Indolima Perkasa berdiri dengan latar belakang Tito Kadaryanto sebagai Presiden Direktur yang gemar menyaksikan pagelaran suatu acara. Setiap acara yang dihadirinya memiliki kelemahan. Dari fakta tersebut muncul ide untuk mengembangkan perusahaan yang bisa menyelenggarakan event dengan eksekusi sesuai dengan apa yang dikehendakinya. PT Indolima Perkasa dibentuk di Jakarta sebagai BTL Agency, PT Indolima Perkasa bergerak di bidang sales force, brand activation, dan event. PT Indolima Perkasa terus berkembang hingga memiliki 11 cabang di Indonesia, yaitu Medan, Pekanbaru, Palembang, Bandung, Jakarta, Semarang, Yogyakarta, Surabaya, Denpasar, Makassar, dan Banjarmasin. Sales force merupakan divisi dari bisnis yang bertanggung jawab untuk menjual produk atau layanan dan langkah penting dalam memutuskan bagaimana penumbuhkan tim penjualan suatu perusahaan.

Pada layanan ini, PT Indolima Perkasa bertugas dalam menyediakan sumber daya manusia sebagai sales untuk melakukan kegiatan promosi bagi suatu perusahaan. PT Indolima mencari, melatih, hingga mengelola SDM untuk bekerja

sama dengan perusahaan klien dalam mencapai tujuan penjualan. Saat ini, PT Indolima Perkasa memiliki SDM sebanyak lebih dari 6400, di 34 provinsi yang menjangkau lebih dari 500.000 outlet. PT Indolima Perkasa dipercaya banyak perusahaan untuk membuat strategi bisnis terbaik dan memberikan kontribusi besar bagi keberlangsungan bisnis perusahaan tersebut melalui layanan sales force. di Pekanbaru PT Indolima Perkasa terletak di Jl. Paus Permai V Block C. 50, Tengkerang Tengah, Marpoyan Damai, Pekanbaru City, Riau 28124

b. Visi dan Misi

PT Indolima Perkasa adalah “Plus & Beda” (More & Different) artinya Indonesia Lima selalu memberikan nilai tambah kepada kliennya dan selalu memiliki strategi yang unik dan berbeda untuk setiap klien sehingga klien kami akan “berdiri” di antara para kompetitornya. Dan karya anak bangsa yang mewarnai duniabadan internasional

Misi PT Indolima Perkasa Memberikan pelayanan yang 'plus dan berbeda' karena kami ingin membahagiakan orang-orang seperti keluarga, bangsa dan kepercayaan agama kami.

c. Penghargaan yang pernah diraih PT Indolima Perkasa

Berdiri sejak 26 tahun lalu, PT Indolima Perkasa lahir menjadi salah satu brand activation agency senior yang hingga saat ini masih bertahan dan terus berkembang di Indonesia. Seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi informasi, PT Indolima Perkasa senantiasa berinovasi dalam memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan.

Sebagai partner masyarakat, PT Indolima Perkasa senantiasa menjunjung tinggi komitmen dan tanggung jawab dalam setiap kegiatannya. Membuat terobosan baru dalam setiap kegiatan menjadi service terbaik PT Indolima Perkasa dalam memuaskan pelanggan. Ini sejalan dengan moto “Plus dan Beda” yang diterapkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Di bawah payung hukum PT. Indolima Perkasa, berbagai penghargaan pun diraih agency. Meraih predikat Best of the Best Brand Activation Agency of the Year 2010 versi Majalah SWA Sembada dan MIX memacu untuk selalu menjadi yang terbaik.

Penghargaan tersebut melengapi kebanggaan PT Indolima Perkasa beberapa tahun lalu yang memperoleh Penghargaan Cakram Award sebagai Below the Line Agency terbaik 2004 dan 2005, dan menjadi finalis The Most Impactful Event 2007. Terpilih menjadi yang terbaik di hati pelanggan adalah kehormatan sekaligus kebanggaan bagi PT Indolima Perkasa

Inilah yang menjadi penyemangat untuk tetap berkarya di dunia Below The Line Activities. Memberikan layanan terbaik dalam penyelenggaraan event, exhibition, sampling, merchandising, sales force, team building, seminar, convention, awarding, ROMP, product launching, dan media relation akan terus kami tingkatkan.

Memasuki tahun 2011, PT Indolima Perkasa terus berinovasi dan berkreasi. Demi memberikan layanan terbaik, kami membangun sebuah jaringan yang luas di berbagai kota. Selain Pekanbaru, saat ini pelayanan terbaik PT Indolima Perkasa

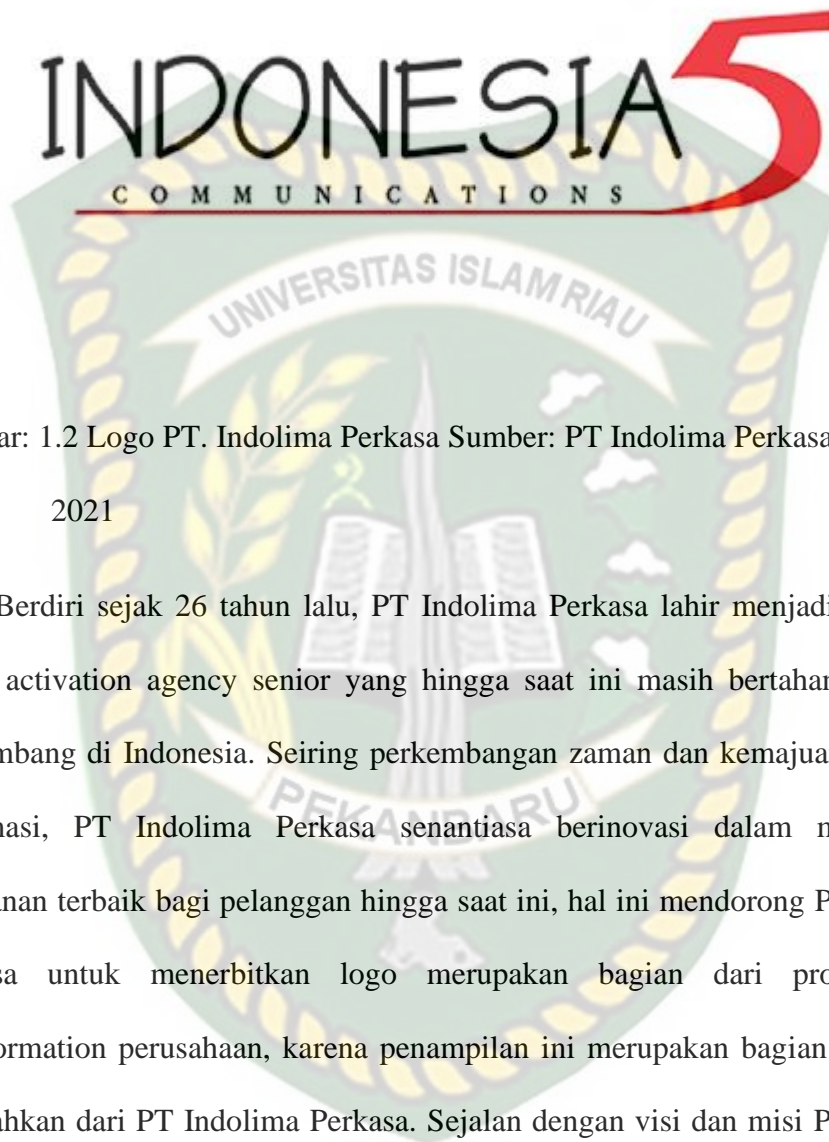
dapat dinikmati di kantor cabang lainnya seperti Medan, Palembang, Bandung, Yogyakarta, Semarang, Solo, Surabaya, Malang, Makasar, Balikpapan, Denpasar, Pekanbaru, dan Banjarmasin.

Selain itu, dalam menunjang kinerja, keberadaan Indolima Group mempunyai kontribusi penting dalam memberikan pelayanan terbaik. Kini keberadaan PT Indosakti Sejati, PT Be Profesional, dan PT Kayu Agung Sejahtera telah mampu memenuhi kebutuhan klien/pelanggannya. Ini adalah bukti keseriusan PT Indolima Perkasa dalam membangun relasi dan memberikan terbaik kepada Bangsa dan masyarakat.

Menjadikan barang/jasa yang ditawarkan menjadi “The Market Leader” adalah prioritas PT Indolima Perkasa. Dengan tim yang solid dan jaringan yang luas, PT Indolima Perkasa mampu menjadi terbaik dan dapat diandalkan. PT Indolima Perkasa menjadi pilihan terbaik bagi masyarakat.

d. Corporate Design PT Indolima

Adapun corporate design pada Mal Pekanbaru ialah mencakup logo, warna, namestyle, font, dan atribut grafis lainnya. Identitas PT Indolima Perkasa tercermin secara visual melalui corporate design. PT Indolima Perkasa pada tahun 2010 secara resmi meluncurkan logo dan tag line (slogan) baru kepada masyarakat luas. Peluncuran logo dan tag line (slogan) baru ini merupakan salah satu upaya PT Indolima Perkasa untuk terus dinamis.

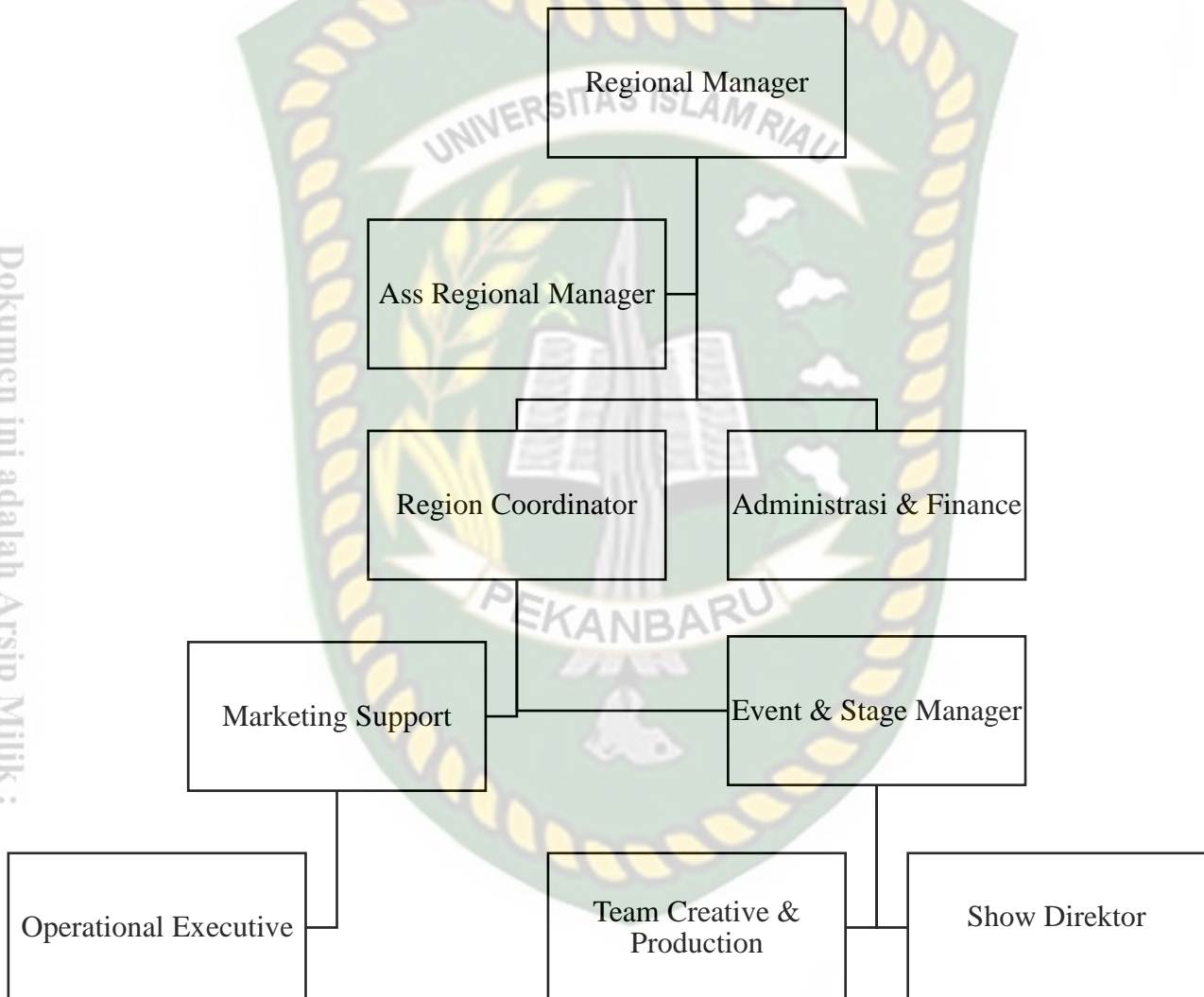


Gambar: 1.2 Logo PT. Indolima Perkasa Sumber: PT Indolima Perkasa Pekanbaru 2021

Berdiri sejak 26 tahun lalu, PT Indolima Perkasa lahir menjadi salah satu brand activation agency senior yang hingga saat ini masih bertahan dan terus berkembang di Indonesia. Seiring perkembangan zaman dan kemajuan teknologi informasi, PT Indolima Perkasa senantiasa berinovasi dalam memberikan pelayanan terbaik bagi pelanggan hingga saat ini, hal ini mendorong PT Indolima Perkasa untuk menerbitkan logo merupakan bagian dari proses brand transformation perusahaan, karena penampilan ini merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari PT Indolima Perkasa. Sejalan dengan visi dan misi PT Indolima Perkasa adalah “Plus & Beda” (More & Different) artinya Indonesia Lima selalu memberikan nilai tambah kepada kliennya dan selalu memiliki strategi yang unik dan berbeda untuk setiap klien sehingga klien kami akan “berdiri” di antara para kompetitornya. Dan karya anak bangsa yang mewarnai duniabadan internasional

Misi PT Indolima Perkasa Memberikan pelayanan yang 'plus dan berbeda' karena kami ingin membahagiakan orang-orang seperti keluarga, bangsa dan kepercayaan agama kami.

e. **Struktur Organisasi PT Indolima Perkasa**



Bagan 2.3 PT. Indolima Perkasa Cabang Pekanbaru Tahun 2021⁷²

⁷² Narasumber, Vivi Nurhayati, Region Coordinator PT Indolima Perkasa PERKASA, Pekanbaru, 2021

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan hukum hak pekerja atas BPJS Ketenagakerjaan di Pekanbaru

Perlindungan hukum merupakan perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan atau sebagai kumpulan peraturan atau kaidah yang akan dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya.⁷³

Menurut Muchsin, perlindungan hukum merupakan kegiatan untuk melindungi individu dengan menyetarakan hubungan nilai-nilai atau kaidah-kaidah yang menjelma dalam sikap dan tindakan dalam menciptakan adanya ketertiban dalam pergaulan hidup antar sesama manusia.⁷⁴

Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan terhadap kaum pria maupun wanita. Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan pancasila haruslah memberikan perlindungan hukum terhadap warga masyarakatnya karena itu perlindungan hukum tersebut akan melahirkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia dalam wujudnya sebagai makhluk individu dan makhluk sosial dalam wadah negara kesatuan yang menjunjung tinggi semangat kekeluargaan demi mencapai kesejahteraan bersama.

Pemerintah melalui Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berusaha memberikan perlindungan kepada pekerja. Dimana

⁷³ Satjipto Rahardjo, *Op., Cit*, Hlm. 74.

⁷⁴ Muchsin, *Op., Cit*, Hlm. 14.

didalam pasal-pasalnya tercantum hak dan kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dan juga hak serta kewajiban pekerja atau karyawannya. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang wajib dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.⁷⁵

Pada Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS juga menjelaskan mengenai kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dan kewajiban dari peserta yaitu karyawan atau para pekerjanya untuk mendaftar sebagai peserta BPJS dan membayar iuran kepesertaan BPJS. Pemberi kerja atau dalam hal ini perusahaan wajib memungut iuran BPJS dari pekerjanya dan juga wajib membayarkan iuran tersebut kepada BPJS secara periodik setiap bulannya.⁷⁶

Dalam pelaksanaan pembayaran iuran ini, perusahaan dapat mengalami banyak kendala terutama dalam hal keuangan. Sehingga dalam implementasinya perusahaan dapat memungut iuran dari karyawannya dan tidak menyetorkannya ke BPJS Ketenagakerjaan.

Perusahaan sudah diwajibkan memotong upah karyawan untuk membayar iuran BPJS dan apabila perusahaan juga tidak menyetor iuran sama sekali kepada BPJS Ketenagakerjaan, maka BPJS Ketenagakerjaan wajib menagih kepada perusahaan tersebut. Seperti Badan Usaha atau Perusahaan Mal Pekanbaru yang belum mendaftarkan seluruh pekerja Tenant pada Mal Pekanbaru, berdasarkan hasil survey yang dilakukan penulis terhadap perusahaan Tenant pada Mal Pekanbaru:

⁷⁵ Pasal 99 ayat 1, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

⁷⁶ Pasal 17 dan Pasal 19, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

Berdasarkan wawancara dengan Administrative Manager Popy A Gribaldi Tenant Mal Pekanbaru, perusahaan Tenant Mal Pekanbaru mengetahui tentang aturan yang mewajibkan perusahaan yang mendaftarkan pekerjanya BPJS Ketenagakerjaan. Hal yang menyebabkan Mal Tenant Pekanbaru tidak mendaftarkan seluruh pekerja BPJS Ketenagakerjaan karena Mal Pekanbaru hanya menyewakan tempat atau kios dan setiap pekerja kios itu merupakan tanggung jawab dari penyewa kios atau pengusaha pemilik kios.⁷⁷

Berdasarkan peraturan BPJS Ketenagakerjaan perusahaan diwajibkan memotong gaji karyawannya dan hal ini tidak dilakukan oleh Tenant Mal Pekanbaru karena merasa bukan kewajibannya di dalam pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan tersebut.

Tanggapan perusahaan Tenant Mal Pekanbaru setelah mendapat himbauan baik teguran tertulis maupun tidak tertulis dari BPJS Ketenagakerjaan, Tenant Mal Pekanbaru hanya memberikan keterangan bahwasannya kewajiban pembayaran iuran bukanlah merupakan dari tanggung jawab Mal Tenant Pekanbaru.

Berdasarkan keterangan Popy A Gribaldi, Tenant Mal Pekanbaru, selama beroperasinya Tenant Mal Pekanbaru belum pernah menerima laporan dari pekerja atau karyawan yang mempertanyakan tentang pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan tetapi Tenant Mal Pekanbaru, selalu memberikan arahan berupa himbauan secara lisan kepada pengusaha penyewa kios agar mendaftarkan pekerja BPJS Ketenagakerjaan.⁷⁸

⁷⁷ Narasumber Popy A Gribaldi, Administrative Manager tenant mal pekanbaru, pekanbaru, 2021

⁷⁸ *Ibid*

Berdasarkan keterangan Popy A Gribaldi, Tenat Mal Pekanbaru, khusus untuk pegawai Tenant, telah memakai asuransi. Asuransi yang digunakan oleh perusahaan Tenant Mal Pekanbaru untuk melindungi hak-hak pekerjanya diambil dari salah satu asuransi yaitu BNI.⁷⁹

Tanggapan dari beberapa karyawan-karyawan yang penulis jadikan sampel dari seluruh populasi yang ada pada Tenant Mal Pekanbaru, berdasarkan Jenis Kelamin Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 3.1 di bawah ini:

Tabel 3.1
 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Laki-laki	113	60,7
Perempuan	73	39,3
Jumlah	186	100

Hasil penelitian dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 113 orang (60,7%), dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 73 orang (39,3%). Data ini menunjukkan bahwa karyawan di Tenant Mal Pekanbaru didominasi oleh laki-laki. Hal ini disebabkan oleh karyawan laki-laki lebih

⁷⁹ *Ibid*

dibutuhkan oleh perusahaan, mengingat pekerja Tenant Mal Pekanbaru beraneka ragam mulai dari cleaning servis, hingga pelayan toko.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 3.2 di bawah ini:

Umur	Jumlah	%
< 30 Tahun	124	66,6
30-40 Tahun	43	23,2
41-50 Tahun	19	10,2
> 51 Tahun	-	-
Jumlah	186	100

Dari tabel 3.2 diatas terlihat bahwa dari 183 responden, karyawan dengan usia kurang dari 30 tahun mendominasi dengan jumlah 124 karyawan (66,6%), sedangkan karyawan dengan usia diatas 41 tahun keatas merupakan populasi minoritas dengan jumlah 19 karyawan (10,2%).

Penjelasan Responden Atas Jaminan BPJS Ketenagakerjaan

Tabel 1.4

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Total (%)
		Jumlah (%)	Jumlah (%)	

1	Karyawan mengetahui aturan tentang BPJS Ketenagakerjaan	46 (24,7%)	140 (75,3%)	(100%)
2	Tenant mal pekanbaru pernah mendaftar mereka BPJS Ketenagakerjaan	186 (100%)	-	(100%)
3	Karyawan pada tenant mal pekanbaru pernah komplain kepada pihak pengelola	186 (100%)	-	(100%)
4	Karyawan tidak mengetahui pengelola dikenakan teguran tertulis dan tidak tertulis oleh	186 (100%)	-	(100%)

	BPJS Ketenagakerjaan			
--	-------------------------	--	--	--

Berdasarkan tabel 3.3 dapat dilihat bahwa:

- a. Pada pernyataan nomor 1. Karyawan mengetahui aturan tentang BPJS Ketenagakerjaan dan memberikan pernyataan setuju bahwasannya perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya BPJS Ketenagakerjaan terlihat sebanyak 46 (24,7%) responden menjawab setuju, dan 140 (75,3%) responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman dan pengetahuan tentang BPJS Ketenagakerjaan hanya sekelompok minoritas bukan mayoritas.
- b. Pernyataan nomor 2. Tenant mal pekanbaru tidak pernah mendaftarkan mereka BPJS Ketenagakerjaan dijelaskan bawa sebanyak 186 (100%), disusul dengan jawaban tidak setuju oleh tidak ada (0%) responden. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan pada tenant mal pekanbaru menyadari bahwa mereka tidak didaftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan.
- c. Pernyataan nomor 3. Karyawan pada tenant mal pekanbaru tidak pernah komplain kepada pihak pengelola dijelaskan bawa sebanyak 186 (100%), disusul dengan jawaban tidak setuju oleh tidak ada (0%) responden. Hal ini menjelaskan bahwa para karyawan tetap merasa tidak ada masalah dengan hal tersebut karena pada umumnya karyawan ditenant mal pekanbaru bekerja sesuai dengan jam kerja.

d. Pernyataan nomor 4. Karyawan tidak mengetahui pengelola dikenakan teguran tertulis dan tidak tertulis oleh BPJS Ketenagakerjaan dijelaskan bawa sebanyak 186 (100%), disusul dengan jawaban tidak setuju oleh tidak ada (0%) responden. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan tidak memiliki pengetahuan tentang manajemen dan hubungan pihak perusahaan dengan pemerintah dalam hal regulasi.⁸⁰

Selain Tenat Mal Pekanbaru, perusahaan yang tidak menyetorkan iuran BPJS Ketenagakerjaan adalah PT Indolima Perkasa, maka BPJS Ketenagakerjaan wajib menagih dan memberikan sanksi kepada perusahaan, berdasarkan hasil survey yang dilakukan penulis terhadap PT Indolima Perkasa adalah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil wawancara kepada Region Coordinator Vivi Nurhayati, PT Indolima Perkasa sejak awal berdiri telah menjalankan peraturan BPJS Ketenagakerjaan dengan cara mendaftarkan dan membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan. PT Indolima Perkasa berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan membenarkan telah melakukan telat pembayaran berupa iuran BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2019.

PT Indolima Perkasa telah melakukan pemotongan upah karyawannya untuk pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan BPJS Ketenagakerjaan perusahaan yang mewajibkan memotong gaji karyawannya. Selain itu PT Indolima Perkasa telah menjalankan peraturan BPJS Ketenagakerjaan

⁸⁰ Narasumber Andi Sofyan, Abdul Jamil, Ridwan Harianto, Muhammad Rusdi, Rudi Harianja, dkk, *Karyawan Tenant Mal Pekanbaru*, Pekanbaru, 2021

dengan cara membedakan pemotongan gaji karyawan untuk pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.⁸¹

Menurut keterangan Vivi Nurhayati, PT Indolima Perkasa, PT Indolima Perkasa benar telah menerima himbauan dari BPJS Ketenagakerjaan karena telah melakukan telat pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.⁸²

Penyebab PT Indolima Perkasa tidak membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan karena prinsipal belum membayarkan tetapi maksimal 2 bulan akan ditalangi terlebih dahulu oleh PT Indolima Perkasa. Beberapa bentuk teguran yang pernah diterima oleh PT Indolima Perkasa dari BPJS Ketenagakerjaan adalah bentuk teguran tertulis yang diberikan kepada PT Indolima Perkasa dan 1 kali undangan Kejari karena telat melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan. Pada saat sekarang PT Indolima Perkasa telah mendaftarkan seluruh karyawannya baik pekerja tetap maupun kontrak telah didaftarkan kepesertaannya BPJS Ketenagakerjaan.⁸³

Berdasarkan kepala perusahaan PT Indolima Perkasa. Tanggapan PT Indolima Perkasa setelah mendapatkan himbauan baik tertulis maupun tidak tertulis dari BPJS Ketenagakerjaan adalah lebih mendisiplinkan pembayaran secara berkala agar tepat waktu dan tidak melakukan keterlambatan pembayaran iuran berikutnya.

Berdasarkan Vivi Nurhayati, PT Indolima Perkasa, PT Indolima Perkasa telah menerima manfaat dari program BPJS Ketenagakerjaan yaitu berupa dapat

⁸¹ Narasumber, Vivi Nurhayati, Region Coordinator PT Indolima Perkasa PERKASA, Pekanbaru, 2021

⁸² *Ibid*

⁸³ *Ibid*

terlaksananya jaminan kecelakaan kerja, berupa pengobatan gratis. Selain itu manfaat-manfaat yang telah diperoleh dari PT Indolima Perkasa setelah mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan dan melakukan pembayaran iuran secara rutin kepada BPJS Ketenagakerjaan adalah dapat menikmati Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua Dan Jaminan Pensiun.⁸⁴

Tanggapan dari beberapa karyawan-karyawan yang penulis jadikan sampel dari seluruh populasi yang ada pada PT Indolima Perkasa, berdasarkan Jenis Kelamin Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 3.4 di bawah ini:

Tabel 3.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	(%)
Laki-laki	123	79,4
Perempuan	32	20,6
Jumlah	155	100

Hasil penelitian dari karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 123 orang (79,4%), dan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 32 orang

⁸⁴ *Ibid*

(20,6%). Data ini menunjukkan bahwa karyawan di PT Indolima Perkasa didominasi oleh laki-laki. Hal ini disebabkan oleh karyawan laki-laki lebih dibutuhkan oleh perusahaan, mengingat pekerja PT Indolima Perkasa beraneka ragam mulai dari event, exhibition, sampling, merchandising, sales force, team building, seminar, convention, awarding, ROMP, product launching, dan media relation.

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Karakteristik responden berdasarkan umur dapat dilihat pada tabel 3.5 di bawah ini:

Umur	Jumlah	%
< 30 Tahun	96	61,9
30-40 Tahun	45	29
41-50 Tahun	14	9,1
> 51 Tahun	-	-
Jumlah	155	100

Dari tabel 3.5 diatas terlihat bahwa dari 155 responden, karyawan dengan usia kurang dari 30 tahun mendominasi dengan jumlah 96 karyawan (61,9%), sedangkan karyawan dengan usia diatas 41 tahun keatas merupakan populasi minoritas dengan jumlah 14 karyawan (9.1%).

Penjelasan Responden Atas Jaminan BPJS Ketenagakerjaan

Tabel 3.6

No	Pernyataan	Setuju	Tidak Setuju	Total (%)
		Jumlah (%)	Jumlah (%)	
1	Karyawan mengetahui aturan tentang BPJS Ketenagakerjaan	155 (100%)	-	(100%)
2	PT Indolima Perkasa telah mendaftarkan seluruh karyawannya BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan	155 (100%)	-	(100%)
3	Karyawan mengetahui PT Indolima Perkasa pernah melakukan telat pembayaran BPJS Ketenagakerjaan	22 (14,2%)	133 (85,8%)	(100%)
4	Karyawan PT Indolima Perkasa	151 (97,4%)	4 (2,6%)	(100%)

	tidak mengetahui BPJS Ketenagakerjaan pernah memberikan teguran tertulis kepada PT Indolima Perkasa.			
5	Karyawan pada PT Indolima Perkasa, tidak pernah mengajukan komplain kepada PT Indolima Perkasa karena melakukan telat pembayaran pada BPJS Ketenagakerjaan	144 (92,9%)	9 (7,1%)	(100%)
6	Karyawan PT Indolima Perkasa tidak mengetahui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi	149 (96,1%)	6 (3,9%)	(100%)

	Provinsi Riau, pernah memberikan teguran tertulis kepada PT Indolima Perkasa			
7	Setelah perusahaan melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan manfaat-manfaat BPJS Ketenagakerjaan dapat dinikmati karyawan	155 (100%)	-	(100%)

Berdasarkan tabel 3.6 dapat dilihat bahwa:

- a. Pada pernyataan nomor 1. Karyawan mengetahui aturan tentang BPJS Ketenagakerjaan dan memberikan pernyataan setuju bahwasannya perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya BPJS Ketenagakerjaan terlihat sebanyak 155 (100%) responden menjawab setuju, dan tidak ada (0%) responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki pemahaman dan pengetahuan tentang BPJS Ketenagakerjaan

b. Pernyataan nomor 2. PT Indolima Perkasa telah mendaftarkan seluruh karyawannya BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, terlihat sebanyak 155 (100%) responden menjawab setuju, dan tidak ada (0%) responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PT Indolima Perkasa telah mendapatkan pelayanan asuransi dari BPJS Ketenagakerjaan.

c. Pernyataan nomor 3. Karyawan mengetahui PT Indolima Perkasa pernah melakukan telat pembayaran BPJS Ketenagakerjaan. terlihat sebanyak 22 (14,2%) responden menjawab setuju, dan 133 (85,8%) responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menjelaskan bahwa hanya karyawan-karyawan yang memiliki jabatan struktural dan karyawan yang pernah mengalami kendala saja yang mengetahui bahwasannya PT Indolima Perkasa pernah melakukan telat pembayaran BPJS Ketenagakerjaan, sementara karyawan yang tidak memiliki kendala dibidang ketenagakerjaan tidak mengetahuinya, hal ini terjadi karena telat pembayaran yang dilakukan PT Indolima hanya hitungan bulan bukan tahun sehingga karyawan tidak semua mengetahuinya.

d. Pernyataan nomor 4. Karyawan PT Indolima Perkasa tidak mengetahui BPJS Ketenagakerjaan pernah memberikan teguran tertulis, terlihat terlihat sebanyak 151 (97,4%) responden menjawab setuju, dan 4 (2,6%) responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menjelaskan bahwa para karyawan PT Indolima Perkasa rata-rata tidak mengetahui bahwasannya PT Indolima telah mendapat teguran tertulis dari BPJS Ketenagakerjaan karena yang mengetahui hanyalah mereka yang memiliki posisi struktural atau pokok saja dan

hal ini dibenarkan dengan hanya 4 orang responden saja yang memiliki pengetahuan tentang hal tersebut.

e. Pernyataan nomor 5. Karyawan pada PT Indolima Perkasa, tidak pernah mengajukan komplain kepada PT Indolima Perkasa karena melakukan telat pembayaran pada BPJS Ketenagakerjaan terlihat sebanyak 144 (92,9%) responden menjawab setuju, dan 9 (7,1%) responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menjelaskan bahwa karyawan PT Indolima pada umumnya tidak pernah melakukan komplain kepada pihak perusahaan karena telat pembayaran yang dilakukan perusahaan hanya beberapa bulan dan bagi sebagian responden lainnya yang melakukan komplain karena pada saat tersebut karyawan sedang membutuhkan bantuan asuransi dari BPJS Ketenagakerjaan dan tidak mendapatkannya sehingga melakukan komplain kepada pihak perusahaan.

f. Pertanyaan nomor 6. Karyawan PT Indolima Perkasa tidak mengetahui Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pernah memberikan teguran tertulis kepada PT Indolima Perkasa terlihat sebanyak 149 (96,1%) responden menjawab setuju, dan 6 (3,9%) responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menjelaskan bahwa para karyawan PT Indolima Perkasa pada umumnya tidak mengetahui PT Indolima Perkasa pernah diberikan teguran oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau karena mereka yang mengetahui hanyalah orang-orang yang memiliki jabatan struktural dan mereka yang memiliki kendala pada saat membutuhkan BPJS Ketenagakerjaan dan mempertanyakan kepada pihak yang berkepentingan didalam pengurusan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga mengetahui adanya teguran tersebut.

g. Pernyataan nomor 6. Setelah perusahaan melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan manfaat-manfaat BPJS Ketenagakerjaan dapat dinikmati karyawan. terlihat sebanyak 155 (100%) responden menjawab setuju, dan tidak ada (0%) responden merasa tidak setuju dengan pernyataan tersebut. Hal ini menjelaskan bahwa dengan dibayarkannya kembali asuransi BPJS Ketenagakerjaan yang di lakukan oleh pihak PT Indolima Perkasa telah memberikan dampak positif kepada seluruh karyawan, karna memberikan perlindungan hukum terkait hak-hak ketenagakerjaan karyawan PT Indolima Perkasa.⁸⁵

BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, sesuai dengan Visi menjadi Badan penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam Operasional dan Pelayanan. Dan Misi sebagai badan penyelenggara jaminan sosial tenaga kerja yang memenuhi perlindungan dasar bagi tenaga kerja serta menjadi mitra terpercaya bagi: a) Tenaga Kerja, dengan memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga. b) Pengusaha, dengan menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas. Dan c) Negara, dengan, berperan serta dalam pembangunan. Maka untuk memberikan kejelasan tentang Perlindungan hukum

⁸⁵ Narasumber Mardianto, Zulhendri, Faridz, Andika Pratama, dan Mukhlis dkk, *Karyawan PT Indolima Perkasa*, Pekanbaru, 2021

hak pekerja atas BPJS ketenagakerjaan di Pekanbaru, penulis melakukan penelitian terhadap BPJS ketenagakerjaan tersebut sebagai berikut:

Berdasarkan keterangan Penata Utama Pengawasan dan Pemeriksaan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota Ganto Suaro, dengan adanya transformasi badan penyelenggara Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan status kepesertaan dari program Jamsostek, setelah PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan adalah sama karena hanya perubahan dari BUMN ke BHP.⁸⁶

Menurut Ganto Suaro, BPJS Ketenagakerjaan, perlindungan hukum hak pekerja atas BPJS Ketenagakerjaan program BPJS Ketenagakerjaan yang berkaitan dengan jaminan kecelakaan kerja telah berjalan optimal. Apabila pekerja tidak didaftarkan oleh perusahaan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah dapat langsung melapor ke BPJS Ketenagakerjaan dan untuk tindakan selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan akan menyurati perusahaan surat pemberitahuan sesuai dengan prosedur dan juga surat kunjungan ke lapangan sebagai penegakan hukum.⁸⁷

Sementara itu bagi peserta yang telah didaftarkan oleh perusahaan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan program dan manfaat yang dapat dinikmati oleh peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah, seluruh program dan manfaat yang telah ditentukan oleh Undang-undang BPJS Ketenagakerjaan itu mulai ia dapati sejak ia mendaftarkan dan memberi dokumen dan membayar premi pertamanya.⁸⁸

⁸⁶ Narasumber Ganto Suaro, *Penata Utama Pengawasan dan Pemeriksaan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota*, pekanbaru, 2021

⁸⁷ *Ibid*

⁸⁸ *Ibid*

Menurut Ganto Suaro, BPJS Ketenagakerjaan program BPJS Ketenagakerjaan berupa iuran untuk program jaminan kecelakaan kerja harus dibayarkan dan kewajiban pembayaran jaminan kecelakaan kerja ini adalah pemberi kerja sesuai dengan regulasi yaitu sebagian dari pemberi kerja dan sebagian lagi dari penerima kerja.⁸⁹

Apabila Peserta BPJS Ketenagakerjaan mengalami kecelakaan kerja manfaat yang diperoleh dari jaminan kecelakaan kerja berupa, beasiswa untuk 2 anak mulai dari TK hingga kuliah, bagi peserta aktif yang meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja, biaya transportasi kecelakaan kerja yang didapati oleh pekerja untuk transportasi darat maksimal 5 juta, untuk transportasi laut maksimal 2 juta, dan untuk transportasi udara maksimal 10 juta rupiah, layanan home care diberikan paling lama 1 tahun maksimal biaya 20 juta, santunan sementara tidak mampu bekerja atau penggantian upah 100% selama 12 bulan pertama selanjutnya 50% hingga sembuh, perawatan dan pengobatan Tanpa Batas biaya sesuai dengan kebutuhan medis, santunan kematian 48 kali upah dan santunan cacat total tetap 56 kali upah. biaya pemakaman 10 juta, santunan berkala cacat total atau tetap meninggal dunia 12 juta rupiah, penggantian biaya alat bantu dengar maksimal 2,5 juta, penggantian biaya gigi tiruan maksimal 5 juta, santunan cacat fungsi 80 kali upah dan santunan cacat anatomis 80 kali upah. penggantian biaya kacamata maksimal 1 juta, pemeriksaan diagnostik untuk penyelesaian kasus penyakit

⁸⁹ *Ibid*

akibat kecelakaan bagi peserta yang telah terbukti mengalami penyakit akibat kerja, dan return to work.⁹⁰

Menurut Ganto Suaro, BPJS Kota Pekanbaru bila terjadi kecelakaan kerja yang berhak untuk melaporkan kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan adalah pemberi kerja dan daluwarsa lewat waktu tersebut akan berakhir apabila 2 tahun atau kurun waktu 2 tahun tidak dilaporkan.⁹¹

Berkaitan dengan program BPJS Ketenagakerjaan program BPJS Ketenagakerjaan berkaitan dengan jaminan kematian telah berjalan optimal jika sudah memenuhi ketentuan dan syarat-syarat BPJS Ketenagakerjaan. Iuran yang harus dibayarkan merupakan kewajiban dari pemberi kerja. bila terjadi kematian Peserta BPJS ketenagakerjaan yang berhak untuk melaporkan kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan adalah ahli waris atau pemberi kerja atau perusahaan tempat pekerja yang meninggal dan waktu untuk mengklaim nya tidak ditentukan jangka waktu dan juga daluwarsa lewat waktu tersebut berakhir.⁹²

Menurut Ganto Suaro, BPJS Ketenagakerjaan apabila peserta BPJS Ketenagakerjaan mengalami kematian manfaat yang bisa diperoleh oleh ahli waris Peserta BPJS ketenagakerjaan dari perolehan jaminan kematian tersebut beasiswa untuk 2 anak mulai dari TK hingga kuliah, bagi peserta aktif yang meninggal dunia dengan masa iuran minimal 3 tahun sebelumnya masa iuran minimal 5 tahun, total beasiswa maksimal adalah 174 juta, dan santunan meninggal berupa biaya

⁹⁰ *Ibid*

⁹¹ *Ibid*

⁹² *Ibid*

pemakaman 10 juta rupiah, santunan berkala 12 juta ,santunan kematian 20 juta rupiah, dan total santunan 42 juta rupiah.⁹³

Berdasarkan keterangan Ganto Suaro, BPJS Ketenagakerjaan program BPJS ketenagakerjaan yang berkaitan dengan jaminan hari tua telah berjalan optimal, berkaitan dengan besaran iuran yang harus dibayarkan oleh peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk program jaminan hari tua ialah 5,7% yaitu 3,7% dari pemberi kerja dan dan 2% dari penerima kerja.⁹⁴

Kriteria kriteria Peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk mendapatkan program jaminan hari tua bisa dilihat dari klarifikasi perusahaan-perusahaan tersebut merupakan perusahaan besar menengah atau kecil.⁹⁵

Manfaat yang bisa diperoleh Peserta BPJS Ketenagakerjaan dari jaminan hari tua adalah berupa uang tunai sekaligus yang diberikan ketika peserta mencapai usia 56 tahun, cacat total tetap, meninggal dunia, berhenti dan meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya dan pengambilan sebagian untuk tenaga kerja dengan minimal kepesertaan 10 tahun . pembayaran manfaat JHT (jaminan hari tua) dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila peserta telah mendapat masa kepesertaan paling singkat 10 tahun pengambilan manfaat jaminan hari tua sampai batas tertentu paling lama dari jumlah jaminan 30% hari tua yang diperuntukkan untuk kepemilikan rumah atau paling banyak 10% untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun.⁹⁶

⁹³ *Ibid*

⁹⁴ *Ibid*

⁹⁵ *Ibid*

⁹⁶ *Ibid*

Ganto Suaro, menerangkan pihak yang berhak melapor atau mengklaim BPJS Ketenagakerjaan apabila peserta telah memenuhi kriteria untuk mendapatkan jaminan hari tua adalah Peserta BPJS tersebut dan yang berhak menanggung iuran untuk program jaminan hari tua adalah perusahaan pemberi kerja serta tidak ada jangka waktu untuk mengklaim.⁹⁷

Berdasarkan keterangan Ganto Suaro, BPJS Ketenagakerjaan program BPJS Ketenagakerjaan berkaitan dengan jaminan pensiun telah berjalan optimal. Kriteria-kriteria yang menentukan yang berhak menjadi peserta program jaminan pensiun adalah perusahaan yang telah memenuhi klarifikasi sebagai perusahaan menengah atau perusahaan besar.⁹⁸

Beberapa manfaat yang diperoleh oleh peserta jaminan pensiun apabila telah memenuhi kriteria jaminan pensiun yaitu seperti aparatur sipil negara menerima jaminan pensiun secara berkala.⁹⁹

Selain itu menurut Ganto Suaro, BPJS Ketenagakerjaan ada Persamaan atau perbedaan dari jaminan hari tua dan jaminan pensiun adalah persamaannya sama-sama mendapatkan dari perusahaan apabila telah berhenti bekerja, tetapi perbedaannya jaminan hari tua haruslah memenuhi kriteria yang ditentukan oleh aturan BPJS Ketenagakerjaan yaitu harus memenuhi usia 56 tahun terlebih dahulu agar bisa mendapatkan pembayaran dari perusahaan atau pemberi kerja sementara pada ada jaminan pensiun tidak ditentukan batas usia tersebut dan dan pembayaran

⁹⁷ *Ibid*

⁹⁸ *Ibid*

⁹⁹ *Ibid*

tersebut harus dilakukan perusahaan setiap bulannya kepada ada yang berhak menerima jaminan pensiun tersebut.¹⁰⁰

Sementara itu untuk mendukung pelaksanaan kinerja dari BPJS Ketenagakerjaan, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau ikut andil membantu pelaksanaan, mengawasi dan melakukan pendataan kepada perusahaan-perusahaan yang tidak membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan atau yang telat melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan, untuk memperjelas tentang kinerja dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tersebut, maka penulis melakukan penelitian secara langsung, dengan penyajian sebagai berikut:

Menurut Kasi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial Perempuan dan Anak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau Muhammad Mustafa, selalu melakukan survei kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya BPJS Ketenagakerjaan, bentuk survei yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau kepada perusahaan yang mendaftarkan atau tidak mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan adalah melakukan teguran tertulis maupun tidak tertulis kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya BPJS Ketenagakerjaan dan memberikan apresiasi serta mengingatkan perusahaan-perusahaan yang telah mendaftarkan pekerjanya BPJS Ketenagakerjaan agar selalu membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan secara rutin dan berkala sesuai dengan ketentuan yang telah diamanatkan oleh Undang-undang BPJS Ketenagakerjaan.¹⁰¹

¹⁰⁰ *Ibid*

¹⁰¹ Muhammad Mustafa, *Kasi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial Perempuan dan Anak Ketenagakerjaan Kota Pekanbaru*, Pekanbaru, 2021

Muhammad Mustafa menerangkan, kurun waktu tertentu untuk melakukan survei atau observasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau kepada perusahaan-perusahaan yang mendapatkan atau tidak mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan adalah enam bulan sekali dengan cara membentuk tim terpadu, agar kinerja di dalam memberikan penyuluhan ataupun teguran dapat berjalan optimal.¹⁰²

Menurut beliau, cara efektif yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau untuk menentukan perusahaan-perusahaan yang mendaftarkan atau tidak mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan adalah dengan cara menerima data dari BPJS Ketenagakerjaan dan langsung meninjau lokasi perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan.¹⁰³

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau apabila menemukan perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya BPJS Ketenagakerjaan adalah memberikan sosialisasi atau menghimbau kepada perusahaan-perusahaan dalam jangka waktu enam bulan sekali dan melakukan pengawasan secara bertahap secara terus-menerus agar perusahaan tersebut mentaati aturan.¹⁰⁴

Selanjutnya beliau juga menuturkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau wajib untuk Menindaklanjuti perusahaan-perusahaan yang tidak

¹⁰² *Ibid*

¹⁰³ *Ibid*

¹⁰⁴ *Ibid*

mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan. Walaupun ada kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau dalam menghadapi perusahaan-perusahaan yang tidak mau mengikuti aturan untuk mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan dengan cara melakukan penyuluhan, dan pada praktiknya kendala yang ada kenapa perusahaan tidak mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan adalah berupa anggaran perusahaan yang tidak mencukupi.¹⁰⁵

Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau kepada perusahaan-perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan selalu memberikan hasil yang memuaskan karena rata-rata perusahaan selalu menyambut baik masukan-masukan yang diberikan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau untuk selalu mentaati aturan BPJS Ketenagakerjaan berupa pembayaran iuran secara berkala.¹⁰⁶

Menurut keterangan beliau selama menjadi kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau tidak memiliki kendala di dalam memberikan arahan kepada perusahaan-perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan.¹⁰⁷

Kewajiban Perusahaan dalam Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

Definisi pemberi kerja dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya

¹⁰⁵ *Ibid*

¹⁰⁶ *Ibid*

¹⁰⁷ *Ibid*

yang mempekerjakan tenaga kerja atau Penyelenggara Negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.¹⁰⁸

Dalam pembahasan ini pemberi kerja yang dimaksud adalah Perusahaan. Besarnya iuran yang wajib disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan dicantumkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang perubahan kesembilan atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja. Pada pasal 9 menyebutkan kewajiban iuran sebagai berikut :

1. Besarnya iuran program jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut:
 - a. Jaminan Kecelakaan kerja yang perincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana tercantum dalam Lampiran 1, sebagai berikut:
 - 1) Kelompok I: 0,24% dari upah sebulan;
 - 2) Kelompok II: 0,54% dari upah sebulan;
 - 3) Kelompok III: 0,89% dari upah sebulan;
 - 4) Kelompok IV: 1,27% dari upah sebulan;
 - 5) Kelompok V: 1,74% dari upah sebulan;
 - b. Jaminan Hari Tua, sebesar 5,70% dari upah sebulan;
 - c. Jaminan Kematian, sebesar 0,30% dari upah sebulan;
 - d. Dihapus.

¹⁰⁸ Pasal 1 angka 9 Undang-undang RI Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

2. Iuran Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian ditanggung sepenuhnya oleh pengusaha.
3. Iuran jaminan Hari Tua sebagaimana dimaksud dalam ayat 1 huruf b, sebesar 3,70% ditanggung oleh pengusaha dan sebesar 2% ditanggung oleh tenaga kerja.
4. Dihapus.
5. Ketentuan Pasal 33 sampai dengan Pasal 46 dihapus.

Peraturan Pemerintah ini merupakan ketentuan yang wajib dijalankan oleh perusahaan. Pembayaran iuran tersebut dilakukan secara periodik perbulan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Penunggakan pembayaran iuran akan berakibat tidak berlakunya pelayanan ataupun benefit yang dapat diterima oleh pekerjanya. Sebagai contoh, bilamana perusahaan tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, maka ketika pekerja ingin mencairkan JHT maka mereka tidak dapat mengklaim JHT tersebut kepada BPJS Ketenagakerjaan. Demikian pula ketika terjadi kecelakaan kerja di dalam periode tunggakan terjadi atau didalam periode perusahaan belum membayar iurannya maka pekerja tidak dapat mengklaim pengobatan atau perawatan di Rumah Sakit akibat kecelakaan kerja tersebut. Dengan tidak terpenuhinya klaim para pekerja maka secara langsung para pekerja dirugikan. Sementara perusahaan bisa jadi sudah memotong iuran dari gaji para pekerjanya namun tidak disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Iuran BPJS Ketenagakerjaan harus dibayarkan paling lama tanggal 15 setiap bulan. Keterlambatan pembayaran akan dikenakan denda 2% untuk setiap bulan keterlambatan.

Program Jaminan Hari Tua (JHT)

JHT merupakan manfaat yang diberikan saat peserta tidak lagi aktif bekerja. Manfaat yang diberikan merupakan uang tunai yang berasal dari akumulasi iuran BPJS Ketenagakerjaan disertai bunga hasil pengembangan dana. Bila ingin melakukan pencairan dana JHT, peserta harus memenuhi sejumlah persyaratan yang tertulis dalam Peraturan Menteri.¹⁰⁹

Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program BPJS Ketenagakerjaan selanjutnya adalah Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Program ini memberikan manfaat perlindungan resiko kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan, baik di tempat kerja, maupun kecelakaan menuju tempat kerja.¹¹⁰

Program Jaminan Kematian

Program BPJS Ketenagakerjaan selanjutnya adalah program Jaminan Kematian (JK). Program ini diberikan dalam bentuk uang tunai kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia yang bukan disebabkan karena kecelakaan kerja.

Program Jaminan Pensiun

Program BPJS Ketenagakerjaan terakhir yang ditetapkan Pemerintah adalah Jaminan Pensiun. Program ini diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk mempertahankan kehidupan yang layak bagi para peserta atau ahli waris setelah memasuki usia pensiun atau mengalami cacat.¹¹¹

¹⁰⁹ Permenaker Nomor 19 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pembayaran Manfaat JHT.

¹¹⁰ Permenaker Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

¹¹¹ Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun.

Iuran yang harus dibayarkan untuk program JP adalah masing-masing 1% oleh pekerja dan 2% oleh perusahaan. Besaran iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk program JP berubah setiap tahunnya karena mengikuti tingkat inflasi umum yang berlaku tahun sebelumnya.

Berdasarkan pemaparan diatas. Penulis berpendapat belum optimalnya kinerja BPJS Ketenagakerjaan, seperti yang dijelaskan Penata Utama Pengawasan dan Pemeriksaan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota. Bapak Ganto Suaro, yang menerangkan program BPJS Ketenagakerjaan seluruhnya telah berjalan optimal, seperti jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun serta jaminan hari tua. Pada faktanya kinerja BPJS Ketenagakerjaan di dalam memberikan pengawasan peserta iuran BPJS masih terdapat banyak kendala dan bahkan ada yang secara jelas telah melakukan pelanggaran berupa tidak mendaftarkan pekerjanya BPJS Ketenagakerjaan seperti pada contohnya Tenant Mal Pekanbaru. Dan ini tentunya belum memberikan perlindungan hukum bagi karyawan pada Tenant Mal Pekanbaru. Sehingga belum tepat dinyatakan program-program jaminan dari BPJS Ketenagakerjaan telah berjalan optimal. Pada posisi lainnya masih terdapat perusahaan yang telat melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan seperti PT Indolima Perkasa. Tentunya ini akan berdampak kepada perlindungan hak pekerja pada perusahaan tersebut. Seharusnya BPJS Ketenagakerjaan melakukan pelaksanaan dan menerapkan ketentuan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, yang 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 pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS, dan tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.

B. Akibat hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan

Sanksi terhadap Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan

Di Indonesia sendiri menurut ahli hukum untuk dapat menerapkan teori penerapan hukum dalam masyarakat yang dinamis, Soerjono Soekanto menyatakan bahwa untuk dapat terlaksananya suatu peraturan perundang-undangan secara efektif, dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor hukumnya sendiri.
- b. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
- c. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegak hukum.
- d. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
- e. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.¹¹²

Faktor-faktor tersebut di atas saling berkaitan erat satu sama lain, sebab

¹¹² Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000, Hlm. 15.

merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur dari efektivitas berlakunya Undang-undang atau peraturan. Keempat faktor tersebut dapat dikaji berdasarkan Teori Sistem Hukum dari Lawrence M. Friedman.

Teori sistem hukum dari Lawrence M.Friedman menyatakan: bahwa sebagai suatu sistem hukum dari sistem kemasyarakatan, maka hukum mencakup tiga komponen yaitu:

- a. Legal substance (substansi hukum); merupakan aturan-aturan, norma-norma dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem, termasuk produk yang dihasilkan oleh orang yang berada di dalam sistem hukum itu, mencakup keputusan yang mereka keluarkan atau aturan baru yang mereka susun.
- b. Legal structure (struktur hukum); merupakan kerangka, bagian yang tetap bertahan, bagian yang memberikan semacam bentuk dan batasan terhadap keseluruhan instansi-instansi penegak hukum. Di Indonesia yang merupakan struktur dari sistem hukum antara lain; institusi atau penegak hukum seperti advokat, polisi, jaksa dan hakim.¹¹³
- c. Legal culture (budaya hukum); merupakan suasana pikiran sistem dan kekuatan sosial yang menentukan bagaimana hukum itu digunakan, dihindari atau disalahgunakan oleh masyarakat.

Ketiga komponen-komponen dalam sistem yang saling mempengaruhi satu sama lainnya tersebut, maka dapat dikaji bagaimana bekerjanya hukum dalam praktek sehari-hari.

Hukum merupakan budaya masyarakat, oleh karena itu tidak mungkin

¹¹³ Lutfi Ansori, *Op., Cit*, Hlm. 150.

mengkaji hukum secara satu atau dua sistem hukum saja, tanpa memperhatikan kekuatan-kekuatan sistem yang ada dalam masyarakat. Dengan demikian teori sistem hukum ini menganalisa masalah-masalah terhadap penerapan substansi hukum, struktur hukum dan budaya hukum.

Definisi pemberi kerja dalam Undang-undang Nomor 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.¹¹⁴

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.¹¹⁵

Sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan dalam Pasal 15 dan Pasal 16 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan dinyatakan dalam Pasal 17 dan Pasal 55 sebagai berikut:

Pasal 17

1. Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif.

¹¹⁴ Pasal 1 angka 9 Undang-undang RI Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

¹¹⁵ Pasal 19 Undang-undang RI Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan.

2. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. denda dan/atau
 - c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.
3. Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan oleh BPJS.
4. Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS.
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 55

Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

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.

Perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS sampai dengan 3 bulan berturut-turut, maka pekerjanya tidak bisa melakukan klaim atas seluruh manfaat

dari BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan Perusahaan melakukan pelunasan iuran yang tertunggak.¹¹⁶

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 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.

Pelaksanaan sanksi terhadap Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan

Suatu konsep yang terkait dengan konsep kewajiban hukum adalah konsep tanggungjawab hukum (*liability*). Seseorang yang bertanggungjawab secara hukum atas perbuatan tertentu bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatannya bertentangan/berlawanan hukum, gagasan teori tanggung jawab dipelopori oleh Hans Kelsen.¹¹⁷ Teorinya tentang tanggung jawab hukum

¹¹⁶ Pasal 19 Undang-undang RI Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

¹¹⁷ Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, *Op., Cit*, Hlm. 61.

menyatakan bahwa: “seseorang bertanggung jawab secara hukum atas suatu perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul tanggung jawab hukum, subyek berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan.¹¹⁸ Lebih lanjut Hans Kelsen menyatakan bahwa:

“Kegagalan untuk melakukan kehati-hatian yang diharuskan oleh hukum disebut kekhilafan (*negligence*), dan kekhilafan biasanya dipandang sebagai satu jenis lain dari kesalahan (*culpa*), walaupun tidak sekeras kesalahan yang terpenuhi karena mengantisipasi dan menghindaki, dengan atau tanpa maksud jahat, akibat yang membahayakan.”¹¹⁹

Hans Kelsen selanjutnya membagi mengenai tanggungjawab terdiri dari:

1. Pertanggungjawaban individu yaitu seorang individu bertanggung jawab terhadap pelanggaran yang dilakukannya sendiri.
2. Pertanggungjawaban kolektif berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain.
3. Pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya karena sengaja dan diperkirakan dengan tujuan menimbulkan kerugian
4. Pertanggungjawaban mutlak yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya karena tidak sengaja dan tidak diperkirakan.¹²⁰

Tanggung jawab dalam kamus hukum dapat diistilahkan sebagai *liability* dan

¹¹⁸ Hans Kelsen, *Op., Cit*, Hlm. 81

¹¹⁹ *Ibid.*, Hlm. 83.

¹²⁰ Hans Kelsen, *Op., Cit*, Hlm. 140.

responsibility, istilah *liability* menunjuk pada pertanggungjawaban hukum yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subjek hukum, sedangkan istilah *responsibility* menunjuk pada pertanggungjawaban politik.¹²¹ Teori tanggung jawab lebih menekankan pada makna tanggung jawab yang lahir dari ketentuan Peraturan PerUndang-undangan sehingga teori tanggungjawab dimaknai dalam arti *liability*,¹²² sebagai suatu konsep yang terkait dengan kewajiban hukum seseorang yang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu bahwa dia dapat dikenakan suatu sanksi dalam kasus perbuatannya bertentangan dengan hukum.

Pelaksanaan sanksi terhadap Perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, Namun sebelum diberikan sanksi, BPJS Ketenagakerjaan akan melakukan tahapan-tahapan dalam pemberian sanksi sesuai dengan ketentuan Permenaker Nomor 4 tahun 2018 tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara. Sanksi kepada pemberi kerja atau perusahaan diawali dengan diberikannya sanksi administratif dimana perusahaan akan mendapatkan teguran tertulis, denda; dan/atau, tidak mendapat pelayanan publik tertentu.¹²³

Setelah BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan sanksi seperti yang disebutkan dalam Permenaker tersebut, Perusahaan juga dapat dikenakan sanksi pidana dimana

¹²¹ Hr. Ridwan, *Op., Cit*, Hlm. 337.

¹²² Busyra Azheri, *Op., Cit*, Hlm. 54.

¹²³ Pasal 2, Permenaker Nomor 4 tahun 2018 tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara.

perusahaan yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).¹²⁴

Ancaman sanksi pidana dengan denda atau kurungan penjara menjadi landasan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan peringatan kepada perusahaan. Namun BPJS Ketenagakerjaan tidak menentukan berapa nilai yang menjadi kewajiban perusahaan yang tidak disetorkan dan berhak dituntut. Selain itu bagi pekerja, dengan kondisi perusahaan kesulitan keuangan tidak membuat hak-hak mereka untuk mendapatkan benefit dari program BPJS Ketenagakerjaan menjadi boleh diabaikan. Kewajiban perusahaan tetap harus dijalankan sampai dengan adanya keputusan pailit atau perusahaan ditutup. Hal itupun tetap mengharuskan perusahaan untuk membayar semua kewajibannya kepada para pekerja.

Dalam implementasinya, BPJS Ketenagakerjaan sudah berupaya untuk menerapkan sanksi yang sesuai kewenangannya, namun masih ada Perusahaan yang tidak membayar iuran yang seharusnya mereka lakukan. Beberapa Perusahaan memiliki kendala keuangan yang menjadi alasan terkuat sehingga tidak sanggup membayar iuran secara rutin. Sementara itu ada juga beberapa Perusahaan yang dengan sengaja tidak membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan dengan maksud mengurangi biaya operasional mereka dengan sengaja, misalkan dengan cara tidak mendaftarkan beberapa pekerjanya atau dengan tidak membayar iuran yang menjadi kewajibannya tanpa sebab. Pemerintah berupaya untuk melindungi para

¹²⁴ Pasal 55, Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

pekerja dan juga mengawasi perusahaan agar dapat secara rutin melaksanakan kewajibannya 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 Nomor 23 tahun 2016 tentang Prosedur Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapatkan Layanan Publik Tertentu untuk Pengusaha Selain Administrator Negara. Selain itu melalui Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS juga telah disebutkan mengenai sanksi bagi perusahaan yang melalaikan tanggungjawabnya membayar iuran.

Tata cara pengenaan sanksi kepada pemberi kerja atau perusahaan adalah sebagai berikut:

- 1) Pengenaan sanksi teguran tertulis diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja oleh BPJS. Teguran tertulis pertama untuk jangka waktu 10 hari, apabila sampai dengan berakhirnya jangka waktu 10 hari sanksi teguran tertulis pertama Pemberi kerja selain penyelenggara Negara tidak melaksanakan kewajibannya, BPJS mengenakan sanksi teguran tertulis kedua untuk jangka waktu 10 hari.
- 2) Apabila pada masa teguran tertulis pemberi kerja tidak juga mendaftarkan pekerjanya dalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan maka pemberi kerja akan dikenakan sanksi denda oleh BPJS, yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran

kedua berakhir. Besarnya denda yang dikenakan adalah 0,1% (Nomor koma satu persen) setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir yang disetorkan kepada BPJS bersamaan dengan pembayaran iuran berikutnya. Denda sebagaimana dimaksud menjadi pendapatan lain dari dana jaminan sosial.

- 3) Apabila sanksi berupa denda tidak disetor lunas, pemberi kerja selain Penyelenggara Negara dikenai sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dilakukan oleh Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS yang meliputi:
 - a) perizinan terkait usaha;
 - b) izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
 - c) izin memperkerjakan tenaga asing;
 - d) izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
 - e) izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dicabut apabila:

- a) Denda telah disetor secara lunas kepada BPJS dan telah mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya bagi pemberi kerja selain Penyelenggara Negara yang melanggar kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 atau
- b) Telah memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar bagi pemberi kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud dalam pasal 3 ayat (1)

huruf b. Sehubungan dengan itu, dengan bukti lunas pembayaran denda, pendaftaran kepesertaan, dan bukti pemberian data kepesertaan yang lengkap dan benar dijadikan sebagai dasar pencabutan sanksi tersebut. Sanksi yang diberikan secara bertahap tidak selalu diberikan sesuai dengan tahapannya.

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

Di wilayah Pekanbaru PT Indolima Perkasa merupakan salah satu perusahaan yang menunggak dan mendapatkan SKK (Surat Kuasa Khusus). SKK adalah Surat Kuasa Khusus yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan diberikan kepada Kejari untuk diproses lebih lanjut. Berdasarkan SKK tersebut Kejari melaksanakan perannya untuk memberikan Surat Peringatan kepada perusahaan yang menunggak pembayaran iuran.

Hal ini dibenarkan oleh kepala PT Indolima Perkasa, PT Indolima Perkasa pernah melakukan telat pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan pada tahun 2019 dan telah mendapatkan teguran tertulis dari BPJS Ketenagakerjaan serta telah melakukan pembayaran iuran tersebut. Tunggakan PT Indolima Perkasa terhadap BPJS Ketenagakerjaan dimulai bulan Juni 2019 sampai dengan Agustus 2019 atau dalam kurun waktu 3 bulan.

Penyebab PT Indolima Perkasa tidak membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan karena prinsipal belum membayarkan tetapi maksimal 2 bulan akan ditalangi terlebih dahulu oleh PT Indolima Perkasa.¹²⁵

Beberapa bentuk teguran yang pernah diterima oleh PT Indolima Perkasa dari BPJS Ketenagakerjaan adalah bentuk teguran tertulis yang diberikan kepada PT Indolima Perkasa dan 1 kali undangan Kejari karena telat melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan, namun yang perlu disoroti adalah jumlah nilai tunggakan tidak menjadi perhatian Kejari, namun lamanya Perusahaan tidak membayar Iuran yang mendasari Kejari atau BPJS Ketenagakerjaan melaporkan perusahaan. Biasanya yang dilaporkan dan mendapat SKK adalah mereka yang lebih dari 3 bulan tidak membayar iuran.

Penerapan dari satu kasus ke kasus lainnya menjadi berbeda. BPJS Ketenagakerjaan tidak menentukan besar atau nilai tunggakan melainkan berdasarkan periode waktu sebuah perusahaan tidak membayar iuran BPJS

¹²⁵ Narasumber, Vivi Nurhayati, *Region Coordinator PT Indolima Perkasa*, Pekanbaru, 2021

Ketenagakerjaan. Dengan demikian perusahaan tidak mengetahui nilai tunggakan yang pasti dapat membuat perusahaan mendapat sanksi.

Pada Badan Usaha atau Perusahaan Mal Pekanbaru yang belum mendaftarkan seluruh pekerja Tenant pada Mal Pekanbaru, pada BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru.

Berdasarkan peraturan BPJS Ketenagakerjaan perusahaan diwajibkan memotong gaji karyawannya dan hal ini tidak dilakukan oleh tenant Mal Pekanbaru karena merasa bukan kewajibannya di dalam pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan tersebut. Namun menurut tanggapan perusahaan tenant Mal Pekanbaru setelah mendapat himbuan baik teguran tertulis maupun tidak tertulis dari BPJS Ketenagakerjaan hanya memberikan keterangan bahwasannya kewajiban pembayaran iuran bukanlah merupakan dari tanggung jawab Mal Tenant Pekanbaru.

Tanggapan perusahaan tenant Mal Pekanbaru setelah mendapat himbuan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau adalah menjelaskan bahwasannya kewajiban pembayaran iuran BPJS adalah kewajiban dari pengusaha yang menyewa kios milik tenant Mal Pekanbaru bukan tanggung jawab pengelola tenant Mal Pekanbaru.

Namun BPJS Ketenagakerjaan berpendapat Tenant Mal Pekanbaru tetap harus diberikan sanksi dan bentuk sanksi yang pernah diterima perusahaan tenant Mal Pekanbaru karena tidak mendaftarkan pekerjajanya BPJS Ketenagakerjaan berupa teguran lisan oleh BPJS Ketenagakerjaan agar mendaftarkan pekerjaannya.

Perusahaan yang telah membayarkan pelunasan iuran denda keterlambatan seperti Perusahaan PT Indolima Perkasa beralamat di Jl. Paus Permai, Tangkerang Tengah, Marpoyan Damai, Pekanbaru, perusahaan menunggak iuran sejak bulan April 2019 sampai dengan bulan agustus 2019 dengan total piutang atau denda sebesar Rp. 24.165.120,- (Dua puluh empat juta seratus enam puluh lima ribu seratus dua puluh rupiah) dan telah membayarkan pelunasan kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan.

Penerapan sanksi dengan dikeluarkannya SKK ini merupakan tahapan awal dari BPJS Ketenagakerjaan untuk dapat mengajukan tuntutan bagi perusahaan untuk membayar iuran beserta dendanya. Dalam Pasal 55 Undang - undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menyebutkan bahwa Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). Dalam pasal tersebut juga tidak disebutkan nilai iuran yang tertunggak yang dapat dipidanakan, namun penetapan pidana penjara dan denda pidananya dengan nilai maksimal sudah disebutkan.

Dengan diterbitkannya Undang-undang tersebut, seharusnya perusahaan sudah menyadari akan kewajibannya dan berupaya untuk tidak dinyatakan melakukan pelanggaran hukum. Pada kenyataannya perusahaan masih saja banyak yang melanggar. Pekerja akan menjadi korban dari kesalahan dari perusahaan dan akan mengakibatkan kerugian materiil yang cukup besar. Pada kenyataannya sanksi

seperti yang disebutkan dalam Undang-undang tersebut sering tidak dilaksanakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Terutama dalam hal pengenaan sanksi administratif, salah satunya adalah berupa pencabutan ijin usaha. Pencabutan ijin usaha akan berakibat perusahaan tutup dan akan semakin mempersulit para pekerjanya. Pengurusan ijin perusahaan yang ringan yang biasanya dibutuhkan juga oleh perusahaan adalah pengurusan ijin domisili, lingkungan maupun ijin mendirikan bangunan bilamana perusahaan sedang membangun fasilitas gedungnya. Bilamana perusahaan tidak membayar iuran, seharusnya BPJS Ketenagakerjaan secara cepat berkoordinasi dengan instansi kelurahan dan kecamatan untuk pengurusan ijin-ijin perusahaan tersebut.

Salah satu mitra penegak hukum bagi BPJS adalah Dinas Tenaga Kerja. Bila diketahui sebuah perusahaan melakukan pelanggaran, Dinas Tenaga Kerja memberikan surat peringatan. Tentunya ini berdasarkan survei kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya BPJS Ketenagakerjaan bentuk survei yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau kepada perusahaan yang mendaftarkan atau tidak mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan adalah melakukan teguran tertulis maupun tidak tertulis kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan bekerjanya BPJS Ketenagakerjaan dan memberikan apresiasi serta mengingatkan perusahaan-perusahaan yang telah mendaftarkan pekerjanya BPJS Ketenagakerjaan agar selalu membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan secara rutin dan berkala sesuai dengan ketentuan yang telah diamanatkan oleh Undang-undang BPJS Ketenagakerjaan.

Kurun waktu tertentu untuk melakukan survei atau observasi yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau kepada perusahaan-perusahaan yang mendapatkan atau tidak mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan adalah enam bulan sekali dengan cara membentuk tim terpadu, agar kinerja di dalam memberikan penyuluhan ataupun teguran dapat berjalan optimal.

Cara efektif yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau untuk menentukan perusahaan-perusahaan yang mendaftarkan atau tidak mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan adalah dengan cara menerima data dari BPJS Ketenagakerjaan dan langsung meninjau lokasi perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan.

Upaya yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau apabila menemukan perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya BPJS Ketenagakerjaan adalah memberikan sosialisasi atau menghimbau kepada perusahaan-perusahaan dalam jangka waktu enam bulan sekali dan melakukan pengawasan secara bertahap secara terus-menerus agar perusahaan tersebut mentaati aturan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau wajib untuk menindaklanjuti perusahaan-perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya BPJS Ketenagakerjaan.

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau pernah memberikan himbuan kepada tenant Mal Pekanbaru agar membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan nya. Hal ini dibenarkan oleh kepala tenant mal pekanbaru. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau, pernah memberikan sanksi berupa

teguran lisan maupun tulisan kepada tenant Mal Pekanbaru karena tidak mendaftarkan pekerjaanya BPJS Ketenagakerjaan. Namun Dinas Tenaga Kerja juga memperhitungkan kemungkinan resiko terburuk bilamana perusahaan tutup dan tidak bisa menjalankan roda operasional perusahaan dengan lancar. Berapa banyak pekerja yang akan menganggur dan akan menjadi permasalahan sosial yang baru. Perusahaan dapat mengajukan permohonan keringanan dalam menjalankan usahanya dan berupaya menunjukkan itikad baik dengan alasan untuk mempertahankan eksistensi usaha dan sekaligus mempertahankan para pekerjaanya agar tetap dapat bekerja dengan baik dan tidak perlu adanya PHK.

Surat peringatan bagi perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan juga dapat dikeluarkan oleh Kejari dalam hal ini terkait dengan adanya SKK dari BPJS Ketenagakerjaan. Bila dilihat dari sisi pekerja sebagai korban dari tidak terlaksananya kewajiban perusahaan, maka mereka juga berhak untuk mendapatkan perlindungan hukum yang lebih pasti agar hak-hak mereka dapat terpenuhi berkaitan dengan manfaat dari program BPJS Ketenagakerjaan.

Berbicara mengenai perlindungan hukum bagi pekerja, sebelum lahirnya Undang-undang tentang BPJS untuk pertama kali masalah perlindungan tenaga kerja ini telah diatur dalam bab IV, Pasal 9 Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang pokok-pokok tenaga kerja. Dan sebagai tindak lanjut juga diatur dalam pasal 27 Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyebutkan bahwa pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja oleh badan penyelenggara, sebagaimana dimaksud dalam Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 dilakukan oleh Badan Penyelenggara

Jaminan Sosial di bawah Presiden. Pemerintah terlibat dalam pengawasannya, dan mengikutsertakan unsur Pemerintah yang membawahi ketenagakerjaan, pengusaha dan unsur pekerja, dalam wadah yang menjalankan fungsi Undang-undang yang berlaku. Pengawasan ketenagakerjaan diarahkan kepada usaha preventif dan edukatif. Namun demikian tindakan represif baik yang yustisial maupun norm-yustisial dapat dilaksanakan secara bertahap.¹²⁶

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.¹²⁷

¹²⁶ Jemikan, 'Kajian Yuridis Terhadap Pelaksanaan Bpjs Ketenagakerjaan Di Lingkungan Yayasan Perguruan 17 Agustus 1945, Surabaya, 2018, hlm, 14.

¹²⁷ Sukarton Marmosujono, *Penegakan Hukum Di Negara Pancasila*, Pustaka Kartini, Jakarta, 2001, hlm. 24.

Selain sanksi-sanksi tersebut, penegakan hukum yang dilakukan oleh 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”.¹²⁸

Hans Kelsen mengemukakan pendapatnya tentang keadilan dalam bukunya *General Theory of Law and State*. Hans Kelsen berpandangan bahwa “Hukum sebagai tatanan sosial yang dapat dinyatakan adil apabila dapat mengatur perbuatan manusia dengan cara yang memuaskan sehingga dapat menemukan kebahagiaan didalamnya”.¹²⁹

Pandangan Hans Kelsen ini menyatakan bahwa nilai-nilai keadilan individu dapat diketahui dengan aturan-aturan hukum yang mengakomodir nilai-nilai umum, namun pemenuhan rasa keadilan dan kebahagiaan diperuntukan tiap individu. Terkait dengan perusahaan yang melakukan pelanggaran peraturan

¹²⁸ Sudikno dan A Pitl Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, *Kerjasama Konsorsium Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 1993, hlm. 68.

¹²⁹ Hans Kelsen, *Pengantar Teori Hukum*, Nusamedia , Jakarta, 2011, hlm. 7.

perundang-undangan, Kejaksaan memiliki kewenangan untuk mengajukan permohonan Pembubaran Perseroan Terbatas sebagaimana yang dinyatakan dalam Peraturan Jaksa Agung Nomor: 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 Undang-undang Nomor 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 Nomor 86 Tahun 2003), maupun yang melanggar Pasal 19 Undang-undang Nomor 24 tahun 2011.

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 Norm-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 Undang-undang untuk melakukan penyidikan. Bagi kepolisian yang melaksanakan penegakan hukum terkait tindak pidana sebagaimana yang terdapat dalam pasal 55 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentunya berpedoman kepada pasal 7 ayat (2) Kitab Undang-undang Hukum Undang-Undang Nomor 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 berbulan-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.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hak pekerja telah diatur dalam peraturan perundang-undangan, dan perusahaan berkewajiban memberikan perlindungan kepada pekerjanya dengan mendaftarkan pekerja BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan wajib menagih perusahaan yang tidak mendaftarkan dan telat melakukan pembayaran. Pelaksananya dibantu Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau menghimbau kepada perusahaan-perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan atau yang telat melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan. Pada implementasinya belum optimalnya kinerja BPJS Ketenagakerjaan seperti pada contohnya Tenant Mal Pekanbaru yang secara jelas tidak mendaftarkan pekerja dan PT Indolima Perkasa yang telat melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.
2. Penerapan sanksi kepada perusahaan tidak berdasarkan pada nilai iuran yang tertunggak, melainkan berdasarkan pada periode waktu dimana iuran tersebut tidak dibayarkan. Sanksi Administrasi dan denda mulai diberlakukan bila perusahaan tidak membayar iuran selama 3 bulan berturut-turut. Sanksi akan dicabut bilamana perusahaan melunasi tunggakannya. Ketentuan pasal 55 Undang-undang BPJS tidak menyebutkan mengenai Nominal tunggakan

melainkan hanya menyebutkan bahwa bila perusahaan tidak membayar iuran maka dapat dikenakan denda dan sanksi pidana.

B. Saran

1. Diharapkan kedepannya BPJS Ketenagakerjaan memberikan sosialisasi rutin dalam jangka waktu berkala misal per 6 bulan sekali kepada perusahaan-perusahaan di Kota Pekanbaru mengenai program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu perlunya dilakukan pendekatan secara persuasive kepada pemberi kerja tentang Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sehingga perlu adanya kesadaran Pemberi Kerja untuk melaksanakan kewajibannya sesuai Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan sudah terbentuknya petugas pengawas dan pemeriksa disetiap cabang BPJS Ketenagakerjaan.
2. Seharusnya pemerintah membuat regulasi atau aturan tentang penentuan minimal dan maksimal nilai iuran yang tertunggak, agar dalam penerapan aturan tersebut menjadi lebih jelas. Serta dibentuk ketentuan-ketentuan mengenai besaran denda keterlambatan dalam bentuk periode waktu iuran tersebut tidak dibayarkan. Tujuan memberikan perlindungan hukum kepada pekerja perusahaan dan memberikan kepastian hukum di dalam penerapan sanksi kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaannya program BPJS Ketenagakerjaan dan atau yang melakukan pembayaran di iuran. BPJS Ketenagakerjaan sebelum menerapkan sanksi kepada perusahaan yang belum mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan terlebih dahulu melakukan tahapan sosialisasi,

pembinaan, pengawasan dan pemeriksaan. BPJS Ketenagakerjaan dalam mencari data potensi di sinkronisasi dengan data yang ada dilapangan.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

A Buku-Buku

- Abdul Hakim, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2009
- Agus Midah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Bogor 2010
- Aloysius Uwiyono, *Asas-Asas Hukum Perburuhan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014
- Amirudin, Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- Asih Eka Putri, *Paham BPJS*, Komunitas Pejaten Mediatama, Jakarta, 2015
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009
- _____, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reforma*, Sinar Grafika, 2010
- Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, Raja Grafindo, Jakarta, 2005
- Busyra Azheri, *Corporate Social Responsibility Dari Voluntary Menjadi Mandotary*, Raja Grafindo Perss, Jakarta, 2011
- Darwin Prinst, *Hukum Ketenaga Kerjaan Indonesia*, PT. Citra. Bandung, 2000
- Djumadi, *Hukum Perburuhan Perjanjian Kerja*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006
- Dwiyanto Agus, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2006
- Gatot Suaro, *Topoksi Bpjs Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota*, Pekanbaru, 2021

- Hans Kelsen, *Teori Hukum Murni Nuansa & Nusa Media*, Bandung, 2006
- _____, *Teori Umum Hukum Dan Negara*, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007
- _____, *Pengantar Teori Hukum*, Nusamedia, Jakarta, 2011
- Hasbullah Thabrany, *Jaminan Kesehatan Nasional*, Rajawali Pers, Jakarta, 2015
- Hr. Ridwan, *Hukum Administrasi Negara*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2006
- I Made Udiana, *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Hubungan Industrial*, Udayana University Press, Denpasar, 2015
- Iman Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 2015
- Jemikan, 'Kajian Yuridis Terhadap Pelaksanaan Bpjs Ketenagakerjaan Di Lingkungan Yayasan Perguruan 17 Agustus 1945, Surabaya, 2018
- Jimly Asshiddiqie dan Ali Safa'at, *Teori Hans Kelsen tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta, 2006
- Kerjasama Konsorsium Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Jakarta, 1993
- Lalu husni, *Pengantar hukum ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2005
- _____, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012

- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, 2003
- Muhammad Mustafa, *Kasi Pengawasan Norma Kerja, Jaminan Sosial Perempuan dan Anak Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Riau*, Pekanbaru, 2021
- Narasumber Ganto Suaro, *Penata Utama Pengawasan dan Pemeriksaan BPJS Ketenagakerjaan Pekanbaru Kota*, Pekanbaru, 2021
- Philipus M. Hadjon, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 2011
- Popy A Gribaldi, *Administrative Manager tenant mal Pekanbaru*, Pekanbaru, 2021
- R. Soeroso, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2006
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, UII Press, Yogyakarta, 2003
- Satjipto Rahardjo, *Ilmu Hukum*, Citra Aditya, Bandung, 2014
- Sendjun H Manululang, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Rineka Citra, Jakarta, 2008
- Sentano Kertonegoro, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaanya di Indonesia*, Mutiara, Jakarta, 2002
- Sentosa Sembiring, *Hukum Asuransi*, Nuansa Aulia, Bandung, 2014
- Soedjono Dirjosisworo, *Pengantar Ilmu Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2001
- Soerjono Soekanto, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2000

- Soerjono Soekanto Dan Sri Mamudji, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Rajawali Perss, Depok, 2018
- Sudikno dan A Pitl Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, , Liberty, Yogyakarta, 2008
- Sudikno Mertokusumo, *Mengenal Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 2005
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, Alfabeta, Bandung, 2013
- Sukarton Marmosujono, *Penegakan Hukum Di Negara Pancasila*, Pustaka Kartini, Jakarta, 2001
- Suteki Dan Galang Taufani, *Metode Penelitian Hukum (Filsafat, Teori Dan Praktek)*, Rajawali Pers, Depok, 2018
- Syafrinaldi, *Buku Panduan Penulisan Skripsi Fakultas Hukum*, Universitas Islam Riau, UIR Press, Pekanbaru, 2017
- _____, *Buku Panduan Penyusunan Skripsi*, UIR Press, Pekanbaru, 2010
- Teguh Prasetyo dan Abdul Hakim Barkatullah, *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum- Pemikiran Menuju Masyarakat yang Berkeadilan dan Bermartabat*, Rajawali Pers, Jakarta, 2012
- Wahyu Sasongko, *Ketentuan-ketentuan pokok hukum perlindungan konsumen*, Universitas lampung, Bandar Lampung, 2007
- Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Bpjs Ketenagakerjaan Di Indonesia*, Jakarta, Rajawali Pers, 2008
- _____, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Rajawali Pers, Depok, 2013

B. Artikel dan Jurnal

Armila Ernisa Zulfa, Ida Hayu Dwimawanti, *Analisis Kinerja Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Cabang Semarang Pemuda Untuk Meningkatkan Perluasan Kepesertaan Sektor Informa*, Jurnal Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro, Tahun 2016

Chazali H. Situmorang, *The Nation's Commitment In Old Age Insurance For Workers*, Jurnal Instotut BPJS Ketenagakerjaan, Vo. 1 Nomor 1. 2016

Endang Setiowati, Suharno, *Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Bagi Karyawan Di Kota Surakarta Pada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Kota Surakarta*, Jurnal Universitas Islam Batik Surakarta, Tahun 2017

Lutfi Ansori, *Reformasi Penegakan Hukum Perspektif Hukum Progresif*, Jurnal Yuridis Vo. 4 Nomor 2, Fakultas Hukum Negeri Sunan Ampel, Surabaya, 2017

Rekson Silaban Badikenita, *Perluasan Kepesertaan BPU BPJS Ketenagakerjaan Melalui Strategi Marketing Mix Dan Regulasi Keterlibatan Masyarakat Dan Negara Dalam Penguatan Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*, Jurnal institute BPJS Ketenagakerjaan, Vo. 2 Nomor 1, 2017

Siti Ummu Adillaha dan Sri Anik, *Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan* , Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sultan Agung Semarang, Vo. 4 Nomor 3 Tahun 2015

C. Undang-undang

Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran dan Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun.

Permenaker Nomor 19 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pembayaran Manfaat JHT.

Permenaker Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Permenaker Nomor 4 tahun 2018 tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.

D. Kamus

Kamus Umum Bahasa Indonesia, Yrama Widya, Bandung, 2003.

E. Internet

<http://akbarkurnia.blogspot.com/2011/06/sociological-jurisprudence>

<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html>

<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Visi-dan-Misi.html>

[http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja- \(JKK\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kecelakaan-Kerja-(JKK).html) d

[http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kematian-\(JKM\).html](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Kematian-(JKM).html)

<http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/program/Program-Jaminan-Pensiun.html>

Penelitian Deskriptif, https://id.wikipedia.org/wiki/Penelitian_Deskriptif

www.jamsosindonesia.com

