



**IMPLEMENTASI SANKSI ADMINISTRATIF PADA  
PASAL 17 UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011  
TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL  
STUDI PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN  
CABANG CIREBON**

**TESIS**

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Ilmu Hukum

Oleh:  
**AGUS PANDU INDRA PUTRA**  
**NIM. 0811521082**

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU HUKUM  
FAKULTAS HUKUM  
UNVERSITAS NEGERI SEMARANG  
2025**

## **PERSETUJUAN PEMBIMBING**

Tesis yang berjudul “**IMPLEMENTASI SANKSI ADMINISTRATIF PADA PASAL 17 UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL STUDI PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG CIREBON**” yang disusun oleh Agus Pandu Indra Putra (NIM. 0811521082), telah disahkan oleh Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang:

Hari : Jum'at

Tanggal : 17 Oktober 2025

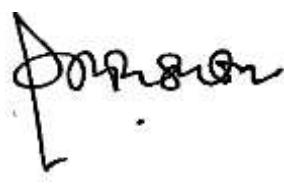
Menyetujui,

Dosen Pembimbing I



Prof. Dr. Rodiyah, S.Pd., S.H., M.Si.  
NIP 197206192000032001

Dosen Pembimbing II



Dr. Indah Sri Utari, S.H., M.Hum.  
NIP 196401132003122001

Mengetahui,

Ketua Program Studi Magister Ilmu Hukum



**Dr. Duhita Driyah Suprapti S.H., M.Hum.**  
NIP. 197212062005012002

### HALAMAN PENGESAHAN

Tesis dengan judul "IMPLEMENTASI SANKSI ADMINISTRATIF PADA PASAL 17 UNTANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL STUDI PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG CIREBON" telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Tesis dan disahkan oleh Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang (UNNES) pada:

Hari : Jumat

Tanggal : 17 Oktober 2025

Pengaji Utama

Prof. Dr. Mardiyah, M.Hum  
NIP. 196205171986012001

Pengaji I

Prof. Dr. Ridiyah, S.Pd., S.H., M.Si.  
NIP 197206192000032001

Pengaji II

Dr. Indah Sri Utami, S.H., M.Hum  
NIP 196401132003122001

Mengetahui,



## **PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya menyatakan bahwa yang tertulis dalam tesis yang berjudul “IMPLEMENTASI SANKSI ADMINISTRATIF PADA PASAL 17 UNTANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL STUDI PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG CIREBON” merupakan hasil karya sendiri, bukan merupakan karya orang lain. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam tesis ini dirujuk atau dikutip berdasarkan kode etik ilmiah.

Semarang, 17 Oktober 2025  
Peneliti,



Agus Pandu Indra Putra  
NIM. 0811521082

## **PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**

Sebagai sivitas akademik Universitas Negeri Semarang, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agus Pandu Indra Putra

NIM. : 0811521082

Jenis Karya : Tesis

Demi Pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Negeri Semarang atas karya ilmiah saya yang berjudul "**IMPLEMENTASI SANKSI ADMINISTRATIF PADA PASAL 17 UNTANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL STUDI PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG CIREBON**", dengan ini Universitas Negeri Semarang berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai pencipta dan pemilik Hak Cipta, dengan pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Semarang, 17 Oktober 2025

Peneliti,

  
A handwritten signature in black ink, appearing to read "Agus Pandu Indra Putra". To its right is a small rectangular red stamp with the text "TERBARU" and "TEMPIL" at the top, and "202508070251858" at the bottom.

Agus Pandu Indra Putra  
NIM. 0811521082

## RINGKASAN

**Putra, Agus Pandu Indra.** Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang. IMPLEMENTASI SANKSI ADMINISTRATIF PADA PASAL 17 UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL STUDI PADA KANTOR BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG CIREBON. Pembimbing I Prof. Dr. Rodiyah, S.Pd. S.H., M.Si. Pembimbing II Dr. Indah Sri Utari, S.H., M.Hum.

Masih adanya Perusahaan atau Pemberi Kerja yang tidak patuh dalam menjalankan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang dimana belum mendaftarkan Pekerjanya menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan. Sistem jaminan sosial nasional menempatkan BPJS sebagai instrumen utama perlindungan tenaga kerja. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 (UU BPJS) mewajibkan pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya dan membayar iuran; pelanggaran atas kewajiban ini dikenai sanksi administratif sebagaimana diatur pada Pasal 17 UU BPJS (UU 24/2011). Penerapan sanksi administratif dimaksudkan untuk mendorong kepatuhan dan memastikan pekerja terlindungi dalam program jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pensiun (UU 24/2011). Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif tersebut diturunkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 (PP 86/2013). Regulasi ini menegaskan mekanisme bertahap (teguran tertulis, denda, hingga pembatasan akses layanan publik tertentu/TMP2T) sebagai instrumen penegakan kepatuhan pemberi kerja (PP 86/2013). Desain sanksi bertahap ini secara normatif dirancang agar efektif mendorong perubahan perilaku tanpa langsung menempuh jalur pidana (PP 86/2013). Permasalahan tersebut menjadi pertanyaan Bagaimana peran Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon dalam Pelaksanaan Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja? Dan juga Bagaimana implementasi sanksi administratif terhadap pemberi kerja atau pengusaha yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan di wilayah kerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon sesuai dengan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial? Peran dari BPJS Ketenagakerjaan dan Implementasi Sanksi Administratif menjadi jawaban terhadap ketidakpatuhan tersebut. Tujuan dari penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pentingnya peranan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon dalam memberikan kepastian perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja serta pengimplementasian sanksi administratif sesuai dengan Pasal 17 UU No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS bagi Perusahaan yang tidak patuh. Proses penelitian yang dilakukan adalah menggunakan jenis penelitian hukum yuridis sosiologis, dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder dan didukung dengan data primer yakni data yang didapat langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan melalui data empiris yang diperoleh dari wawancara dengan pihak terkait. Hasil penelitian pada tesis ini menunjukkan bahwa Peran Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon sangatlah krusial dalam menyediakan perlindungan sosial bagi tenaga kerja terutama di Wilayah Kerjanya, tidak hanya memberikan manfaat langsung kepada karyawan tetapi juga menciptakan fondasi kuat untuk hubungan industrial yang baik antara Karyawan

dan juga Pemberi Kerja atau Pengusaha. Perlindungan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan membantu Pemberi Kerja mengelola risiko finansial yang terkait dengan kecelakaan kerja, kematian, tunjangan hari tua, tunjangan pensiun dan kehilangan pekerjaan sesuai dengan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di BPJS Ketenagakerjaan. Pada dasarnya seluruh elemen mendapatkan manfaat apabila tenaga kerja terdaftar dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Untuk BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Cirebon mampu meningkatkan kepatuhan Perusahaan, khususnya melalui implementasi penerapan sanksi administratif. Bagi Pemerintah Daerah selain di wilayah kerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon, dapat ikut menerapkan implementasi sanksi administratif sesuai UU 24 Tahun 2011. Bagi Perusahaan dapat lebih memahami akan konsekuensi hukum dari ketidakpatuhan serta pentingnya mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial. Bagi Pekerja/Tenaga Kerja terlindungi pada program jaminan sosial sehingga seluruh hak tenaga kerja lebih terjamin sehingga tidak menimbulkan risiko kemiskinan baru bagi ahli waris yang ditinggalkan. Pada implementasinya, Perusahaan atau Pemberi Kerja yang tidak patuh terhadap ketentuan tersebut telah dikenakan sanksi administratif dari BPJS Ketenagakerjaan berupa Surat Teguran I, Surat Teguran II dan Sanksi denda, sedangkan dari Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan Melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu sesuai dengan Pasal 17 UU BPJS. Adapun jenis sanksi yang diterbitkan berupa Perizinan terkait Usaha, Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek, Izin memperkerjakan tenaga kerja asing, Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan Persetujuan Bangunan Gedung (PBG) pengganti Izin Mendirikan Bangunan. Meskipun demikian, dalam implementasi pemberian sanksi administratif tersebut, terkadang masih terlaksana tidak maksimal di beberapa daerah lain dengan alasan bahwa pemberian sanksi dapat mengganggu iklim investasi pada suatu wilayah di Kabupaten atau Kota. Implikasi penelitian ini yaitu Pemerintah dapat membuat kebijakan Penerimaan Bantuan Iuran (PBI) kepada Tenaga Kerja yang belum terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, untuk memberikan kepastian hukum dan efek jera bagi Perusahaan atau Pemberi Kerja yang tidak patuh, seyogyanya di Indonesia dapat dibentuk Pengadilan Jaminan Sosial yang menjadi badan peradilan yang melaksanakan tugas Kekuasaan Kehakiman di Indonesia khususnya sengketa yang berkaitan dengan jaminan sosial.

## SUMMARY

**Putra, Agus Pandu Indra.** Master of Law Science, Faculty of Law, State University of Semarang. IMPLEMENTATION OF ADMINISTRATIVE SANCTIONS IN ARTICLE 17 OF LAW NUMBER 24 OF 2011 CONCERNING SOCIAL SECURITY ORGANISING AGENCIES STUDY AT THE CIREBON BRANCH OF THE EMPLOYMENT BPJS OFFICE. Advisor I Prof. Dr. Rodiyah, S.Pd. S.H., M.Si. Supervisor II Dr. Indah Sri Utari, S.H., M.Hum.

There are still companies or employers who remain non-compliant with the provisions of Law Number 24 of 2011 concerning the Social Security Administering Body (BPJS), specifically in failing to register their workers as participants in the BPJS Employment program. The national social security system positions BPJS as the main instrument for labor protection. Law Number 24 of 2011 (BPJS Law) mandates that employers register their employees and pay the required contributions; any violation of this obligation is subject to administrative sanctions as stipulated in Article 17 of the BPJS Law. The enforcement of administrative sanctions is intended to promote compliance and ensure that workers are protected under the programs for work accident insurance, death benefits, old-age benefits, and pensions. Further provisions regarding the procedures for imposing administrative sanctions are regulated under Government Regulation Number 86 of 2013 (GR 86/2013). This regulation outlines a step-by-step mechanism ranging from written warnings, fines, to restrictions on access to certain public services (TMP2T) as tools to enforce employer compliance. The tiered sanction design is normatively intended to be effective in encouraging behavioral change without immediately resorting to criminal sanctions. This issue raises two main research questions: (1) What is the role of the Cirebon Branch Office of BPJS Employment in implementing social security protection for workers? and (2) How is the implementation of administrative sanctions carried out against employers who fail to register their employees in the employment social security program within the jurisdiction of the Cirebon BPJS Employment Office, in accordance with Article 17 of Law Number 24 of 2011? The role of BPJS Employment and the implementation of administrative sanctions are key responses to such non-compliance. The objective of this research is to explain the critical role of the Cirebon Branch Office of BPJS Employment in ensuring legal certainty and social security protection for workers, as well as the implementation of administrative sanctions in accordance with Article 17 of Law Number 24 of 2011 on BPJS for non-compliant companies. This research applies a socio-legal (juridical-sociological) approach by examining secondary data from legal literature and supporting it with primary data gathered through empirical fieldwork, including interviews with relevant stakeholders. The findings of this thesis indicate that the role of the Cirebon Branch Office of BPJS Employment is crucial in providing social protection for workers, especially within its working area. It not only offers direct benefits to employees but also contributes to building a solid foundation for good industrial relations between employees and employers. The protection provided by BPJS Employment helps employers manage financial risks related to work accidents, death, old-age benefits, pensions, and job loss, as stipulated in the BPJS Employment program. In essence, all parties benefit when workers are enrolled in the social

security program. The Cirebon Branch Office of BPJS Employment has succeeded in increasing corporate compliance, particularly through the implementation of administrative sanctions. For local governments beyond the jurisdiction of the Cirebon office, this model of administrative enforcement can be replicated in accordance with Law No. 24 of 2011. For companies, it helps them better understand the legal consequences of non-compliance and the importance of registering their workers. For workers, participation in the social security program ensures their rights are protected, thereby reducing the risk of new poverty among the families of deceased workers. In practice, non-compliant companies or employers have been subject to administrative sanctions from BPJS Employment in the form of Warning Letter I, Warning Letter II, and monetary fines. Meanwhile, the Regional Government of Kuningan Regency, through the Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPMPTSP), imposes sanctions in the form of restrictions on access to certain public services, as stipulated in Article 17 of the BPJS Law. These sanctions include business-related permits, licenses for participating in project tenders, permits for employing foreign workers, licenses for labor supply companies, and the Building Approval (PBG), which replaces the previous Building Permit (IMB). However, the implementation of these administrative sanctions is sometimes not carried out optimally in several regions, citing concerns that enforcement may negatively impact the investment climate in certain regencies or cities. The implications of this research suggest that the government could introduce a Contribution Assistance Recipients (PBI) policy for workers who have not yet been registered as BPJS Employment participants. Furthermore, to provide legal certainty and a deterrent effect for non-compliant companies or employers, it is recommended that Indonesia establish a Social Security Court as a judicial body specifically tasked with handling social security-related disputes within the judicial power system.

## **ABSTRAK**

Masih adanya Perusahaan atau Pemberi Kerja yang tidak patuh dalam menjalankan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang dimana belum mendaftarkan Pekerjanya menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan. Peran dari BPJS Ketenagakerjaan dan Implementasi Sanksi Administratif menjadi jawaban terhadap ketidakpatuhan tersebut. Tujuan dari penelitian ini bermaksud untuk menjelaskan pentingnya peranan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon dalam memberikan kepastian perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja serta pengimplementasian sanksi administratif sesuai dengan Pasal 17 UU No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS bagi Perusahaan yang tidak patuh.

Penelitian hukum yuridis sosiologis menjadi pilihan, dengan cara meneliti bahan pustaka yang merupakan data sekunder dan didukung dengan data primer yakni data yang didapat langsung dari masyarakat sebagai sumber pertama dengan melalui data empiris yang diperoleh dari wawancara dengan pihak terkait. Teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori kepastian hukum, kemanfaatan dan keadilan dari Gustav Radbruch, teori penegakan hukum dari Lawrence M. Friedman.

Peran Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon sangatlah krusial dalam menyediakan perlindungan sosial bagi tenaga kerja, tidak hanya memberikan manfaat langsung kepada karyawan tetapi juga menciptakan pondasi kuat untuk hubungan industrial yang baik antara Karyawan dan juga Pemberi Kerja serta pengelolaan risiko dengan kecelakaan kerja, kematian, tunjangan hari tua, pensiun dan PHK sesuai manfaat Program BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan atau Pemberi Kerja yang tidak patuh terhadap ketentuan tersebut telah dikenakan sanksi administratif berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu sesuai dengan Pasal 17 UU BPJS yang dikeluarkan oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Kuningan.

Implementasi sanksi administratif yang dikeluarkan oleh Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon adalah sebanyak 14 (empat belas) Pemberi Kerja/Badan Usaha (PKBU) berupa Surat Teguran I, Surat Teguran II dan Penerbitan Sanksi Denda sebesar 0,1% dari bulan iuran yang harusnya dibayarkan oleh PKBU. Sedangkan sanksi administratif yang dikeluarkan oleh DPMPTSP Kabupaten Kuningan sesuai dengan rekomendasi dari Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon adalah berupa Sanksi Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu (TMP2T) berupa perizinan terkait usaha, izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek, izin memperkerjakan tenaga kerja asing, izin perusahaan penyedia jasa pekerja dan izin mendirikan bangunan.

Implementasi pemberian sanksi administratif tersebut, terkadang masih terlaksana tidak maksimal di beberapa daerah lain dengan alasan bahwa pemberian sanksi dapat mengganggu iklim investasi pada suatu wilayah di Kabupaten atau Kota. Implikasi penelitian ini yaitu Pemerintah dapat membuat kebijakan Penerimaan Bantuan Iuran (PBI) kepada Tenaga Kerja yang belum terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, untuk memberikan kepastian hukum dan efek jera bagi Perusahaan atau Pemberi Kerja yang tidak patuh, seyogyanya di Indonesia dapat dibentuk Pengadilan Jaminan Sosial yang menjadi

badan peradilan yang melaksanakan tugas Kekuasaan Kehakiman di Indonesia khususnya sengketa yang berkaitan dengan jaminan sosial..

**Kata Kunci: Implementasi; Sanksi; Perusahaan; BPJS Ketenagakerjaan.**

## ABSTRACT

There are still companies or employers who are not compliant in implementing Law Number 24 of 2011 concerning Social Security Organising Bodies (BPJS) which have not registered their workers as BPJS Employment Participants. The role of BPJS Employment and the Implementation of Administrative Sanctions are the answers to this non-compliance. The purpose of this study is to explain the importance of the role of the Cirebon Branch of the BPJS Employment Office in providing certainty of employment social security protection for workers and the implementation of administrative sanctions in accordance with Article 17 of Law No. 24 of 2011 concerning BPJS for non-compliant companies.

Social juridical legal research is an option, by examining library materials which are secondary data and supported by primary data, namely data obtained directly from the community as the first source through empirical data obtained from interviews with related parties. The theory used in this research is the theory of legal certainty, usefulness and justice from Gustav Radbruch, the theory of law enforcement from Lawrence M. Friedman.

The role of the Cirebon Branch BPJS Employment Office is crucial in providing social protection for workers, not only providing direct benefits to employees but also creating a strong foundation for good industrial relations between employees and employers as well as managing risks with work accidents, death, old age benefits, retirement and layoffs according to the benefits of the BPJS Employment Program. Companies or Employers that do not comply with these provisions have been subject to administrative sanctions in the form of not obtaining certain public services in accordance with Article 17 of the BPJS Law issued by the Investment and One Stop Integrated Service Office of Kuningan Regency.

The implementation of administrative sanctions issued by the Cirebon Branch Office of the Social Security Administering Body for Employment (BPJS Ketenagakerjaan) involved a total of 14 (fourteen) Employers/Business Entities (PKBU), in the form of Warning Letter I, Warning Letter II, and the imposition of a fine amounting to 0.1% of the monthly contributions that should have been paid by the PKBU. Meanwhile, the administrative sanctions imposed by the Investment and One-Stop Integrated Services Office (DPMPTSP) of Kuningan Regency, based on recommendations from the Cirebon Branch Office of BPJS Ketenagakerjaan, took the form of Sanctions in the Form of Denial of Certain Public Services (TMP2T). These included business-related permits, licenses required for participating in project tenders, permits for employing foreign workers, licenses for labor supply companies, and building construction permits.

The implementation of administrative sanctions is sometimes still not implemented optimally in several other regions on the grounds that the imposition of sanctions can disrupt the investment climate in an area in the Regency or City. The implication of this research is that the Government can make a policy of Fee Assistance Acceptance (PBI) to workers who have not registered as BPJS Ketenagakerjaan participants. In addition, to provide legal certainty and a deterrent effect for non-compliant Companies or Employers, a Social Security Court should be established in Indonesia which is a judicial body that carries out the duties of

Judicial Power in Indonesia, especially disputes relating to social security.

**Keywords: Implementation; Sanctions; Company; BPJS Employment.**

## **KATA PENGANTAR**

Puji Syukur peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis dengan baik. Tesis ini disusun untuk memenuhi persyaratan menyelesaikan program Magister Hukum (S2) jurusan Magister Ilmu Hukum Universitas Negeri Semarang. Peneliti menyadari bahwa terselesaiannya penulisan tesis ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, oleh karena itu peneliti menyampaikan terima kasih kepada :

1. Prof. Dr. Rodiyah Tangwun, S.Pd., S.H., M.Si., C.Me. selaku Dosen Pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, tambahan ilmu, serta masukan dan pengarahan dalam penulisan Tesis ini.
2. Dr. Indah Sri Utari, S.H., M.Hum selaku Dosen Pembimbing, yang telah memberikan bimbingan, tambahan ilmu, serta masukan dan pengarahan dalam penulisan Tesis ini.
3. Prof. Dr. Martitah, M.Hum Terima kasih atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan
4. Prof. Dr. Ali Masyhar Mursyid, S.H., M.H Dekan Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang
5. Begiyama Fahmi Zaki, S.H., M.H selaku Pembimbing Penulis dalam menyelesaikan Tesis ini.
6. Orang tua kami, Ibu Tuty Djapariah, terima kasih atas doa dan dukungan morilnya.

7. Teristimewa kepada istri dan anakku tercinta, Reny Novianty dan Muhammad Ragazzi Ranatra. terima kasih atas bantuan dan kesabaran yang telah diberikan serta dukungan yang tiada henti-hentinya.
8. Yunita Utami Indra Putri, S.Sos, M.Si, terima kasih atas doa dan dukungan morilnya.
9. Galih Antariksa Ananda, S.IP, M.Han, terima kasih atas doa dan dukungan morilnya.
10. Terima kasih tak terhingga untuk rekan Mahasiswa Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Negeri Semarang khususnya rekan-rekan BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Tegal dan Kantor Cabang 3A Brebes Ahmad Yani.

Akhir kata penulis mohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kesalahan yang penulis buat baik sengaja maupun tidak disengaja selama kuliah di Fakultas Hukum Universitas Negeri Semarang maupun selama penulisan Tesis ini. Semoga Allah SWT mengampuni segala kesalahan dan menunjukkan jalan yang lurus dan benar kepada kita semua. Aamiin

Penulis

Agus Pandu Indra Putra

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	
PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	ii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iv
PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI .....	v
RINGKASAN .....	vi
SUMMARY .....	viii
ABSTRAK .....	x
ABSTRACT .....	xii
KATA PENGANTAR .....	xiv
DAFTAR ISI .....	xvi
DAFTAR TABEL .....	xix
DAFTAR BAGAN .....	xx
DAFTAR LAMPIRAN .....	xxi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian .....	4
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
1.4.1 Manfaat Teoritis .....	5
1.4.2 Manfaat Praktis.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Landasan Konseptual .....	12
2.2.1 Implementasi Kebijakan .....	19
2.2.2 Sanksi Administratif .....	23
2.2.3 BPJS Ketenagakerjaan .....	25
2.3 Landasan Teori.....	31
2.3.1 Teori Implementasi Kebijakan dan Implementasi Sanksi.....	31
2.3.2 Teori Kepastian Hukum.....	34

2.3.3	Teori Kemanfaatan Hukum .....	37
2.3.4	Teori Keadilan Hukum .....	41
2.3.5	Teori Penegakan Hukum .....	43
	2.3.5.1 Konsep Teori Penegakan Hukum. ....	43
	2.3.5.2 Teori Penegakan Hukum Menurut Lawrence M. Friedman...	45
2.4	Kerangka Berfikir .....	52
<b>BAB III</b>	<b>METODE PENELITIAN</b>	
3.1	Pendekatan Penelitian .....	53
3.2	Jenis Penelitian .....	56
3.3	Fokus Penelitian .....	57
3.4	Lokasi Penelitian.....	59
3.5	Sumber Data .....	60
3.6	Teknik Pengumpulan Data .....	62
3.7	Validitas Data.....	64
3.8	Teknis Analisis Data .....	64
<b>BAB IV</b>	<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	
4.1	Peran Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon Dalam Pelaksanaan Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja.....	67
	4.1.1 Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan .....	67
	4.1.2 Bentuk Kepesertaan Pemberi Kerja di Wilayah Kerja Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon .....	76
	4.1.3 Peran Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon Dalam Pelaksanaan Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja .....	82
4.2	Implementasi Sanksi Administratif Pada Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Wilayah Kerja Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon .....	100
	4.2.1 Hasil Wawancara Pihak Terkait dan Kewenangan Masing-Masing Pihak .....	127
	4.2.2 Konsekuensi Hukum Bagi Perusahaan yang Tidak Mendaftarkan dan Membayarkan Iuran BPJS Ketenagakerjaan Untuk Tenaga Kerjanya.....	131
	4.2.3 Faktor Penyebab Perusahaan di Wilayah Kerja Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon Tidak Mendaftarkan dan Membayarkan Iuran BPJS Ketenagakerjaan Tenaga Kerjanya .....	141

**BAB V PENUTUP**

5.1	Simpulan.....	145
5.2	Implikasi .....	146

DAFTAR PUSTAKA .....	148
----------------------	-----

**LAMPIRAN**

<b>DAFTAR TABEL</b>		
<b>TABEL</b>		
2.1	Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 (1)	Regulasi .....	15
2.2 (2)	Program BPJS Ketenagakerjaan.....	29
4.1.2 (1)	Perbedaan Jenis Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.....	79
4.1.2 (2)	Hasil Rekapitulasi Potensi Sektor Pendidikan Pada Kabupaten Kuningan .....	80
4.1.2 (3)	Hasil Rekapitulasi Potensi Sektor Pendidikan Pada Kota Cirebon.....	80
4.1.2 (4)	Rekapitluasi Data WLKP Tahun 2023.....	81
4.2.2	Data Perusahaan yang di Sanksi Administratif Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon Akibat Tidak Mendaftarkan dan Membayarkan Iuran BPJS Ketenagakerjaan .....	137

<b>DAFTAR BAGAN</b>
<b>BAGAN</b>
2.1       Kerangka Berfikir .....49
4.2 (1)   Struktur Organisasi Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon.....97
4.2 (2)   Alur Pengenaan Sanksi Administratif.....124

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 : Wawancara Tenaga Kerja Belum Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan

Lampiran 2 : Wawancara Tenaga Kerja Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan

Lampiran 3 : Wawancara Perusahaan Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan

Lampiran 4 : Foto Wawancara dengan Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan

Cabang Cirebon

Lampiran 5 : Foto Wawancara dengan Petugas Pengawas dan Pemeriksa

Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon

Lampiran 6 : Contoh Surat Pemberitahuan Pemeriksaan Perusahaan

Lampiran 7 : Contoh Temuan Hasil Pemeriksaan Terhadap Perusahaan

Lampiran 8 : Contoh Surat Teguran I Kepada Perusahaan

Lampiran 9 : Contoh Surat Teguran II Kepada Perusahaan

Lampiran 10 : Contoh Surat Pengenaan Denda Administrasi

Lampiran 11 : Contoh Surat Permohonan Pengenaan Sanksi Tidak Mendapat  
Pelayanan Publik Tertentu

Lampiran 12 : Surat Pengenaan Sanksi Tidak Mendapatkan Pelayanan Publik  
Tertentu Oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu  
Satu Pintu Kabupaten Kuningan

Lampiran 13 : Contoh Surat Permintaan Pencabutan Sanksi Tidak Mendapat  
Pelayanan Publik Tertentu

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Masalah

Sistem jaminan sosial nasional menempatkan BPJS sebagai instrumen utama perlindungan tenaga kerja. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 (UU BPJS) mewajibkan pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya dan membayar iuran; pelanggaran atas kewajiban ini dikenai sanksi administratif sebagaimana diatur pada Pasal 17 UU BPJS (UU 24/2011). Penerapan sanksi administratif dimaksudkan untuk mendorong kepatuhan dan memastikan pekerja terlindungi dalam program jaminan kecelakaan kerja, kematian, hari tua, dan pensiun (UU 24/2011).

Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif tersebut diturunkan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 (PP 86/2013). Regulasi ini menegaskan mekanisme bertahap (teguran tertulis, denda, hingga pembatasan akses layanan publik tertentu/TMP2T) sebagai instrumen penegakan kepatuhan pemberi kerja (PP 86/2013). Desain sanksi bertahap ini secara normatif dirancang agar efektif mendorong perubahan perilaku tanpa langsung menempuh jalur pidana (PP 86/2013).

Sejumlah kajian menemukan bahwa implementasi sanksi administratif belum sepenuhnya efektif karena membutuhkan orkestrasi lintas instansi daerah—mulai dari perizinan berusaha, ketenagakerjaan, hingga kejaksaan—yang kerap terkendala ego sektoral dan koordinasi (Rahayu & Darmi, 2024). Kondisi ini berimbang pada rendahnya efek jera bagi perusahaan yang tidak patuh dan pada akhirnya menghambat perluasan kepesertaan pekerja (Rahayu & Darmi, 2024).

Secara yuridis, pelanggaran kewajiban pendaftaran kepesertaan dikenai sanksi administratif berdasarkan PP 86/2013, sedangkan pelanggaran kewajiban memungut, membayar, dan menyetor iuran memiliki konsekuensi pidana menurut UU 24/2011 menunjukkan adanya diferensiasi rezim sanksi sesuai jenis kewajiban (Audito et al., 2021). Pembedaan ini penting agar penegak kebijakan di daerah tidak mencampuradukkan instrumen administratif dan pidana dalam praktik (Audito et al.).

Literatur lain menegaskan, sanksi administratif TMP2T—misalnya penundaan layanan perizinan, pembatasan akses tender, hingga pengurusan izin tertentu—secara teoritik efektif meningkatkan kepatuhan jika diintegrasikan dengan sistem perizinan terpadu daerah (Lex Administratum, 2024). Namun efektivitasnya bergantung pada konsistensi penerapan dan integrasi data antara BPJS Ketenagakerjaan dan perangkat daerah pelayanan perizinan (Lex Administratum, 2024).

Dari perspektif empiris, beberapa studi kasus daerah menunjukkan tingkat kepatuhan perusahaan terhadap pendaftaran pekerja masih rendah, sehingga perlindungan sosial ketenagakerjaan belum merata (Demokrasi-APPIHI, 2024; THK-IAIN Ambon, 2023). Hal ini memperkuat urgensi penegakan sanksi administratif yang pasti dan terukur, diiringi sosialisasi serta pendampingan kepatuhan bagi pelaku usaha (Demokrasi-APPIHI, 2024; THK-IAIN Ambon, 2023).

Pada level normatif, kewajiban mendaftar BPJS bagi pemberi kerja memiliki landasan yang kuat dan jelas sejak awal, termasuk penegasan bahwa pengenaan sanksi administratif dilakukan atas permintaan BPJS kepada instansi

terkait—memastikan adanya rantai koordinasi yang baku (Kertha Semaya, 2018; UU 24/2011; PP 86/2013). Dengan demikian, problem implementasi umumnya bukan pada kekosongan norma, tetapi pada tata kelola, koordinasi, dan kepastian penegakan di lapangan (Kertha Semaya, 2018).

Dalam konteks lokal Cirebon, kebijakan daerah di bidang perizinan dan perlindungan jaminan sosial sektor konstruksi merujuk pada norma nasional PP 86/2013; ini membuka peluang penguatan mekanisme TMP2T melalui integrasi persyaratan kepesertaan BPJS dalam layanan perizinan (Kabupaten Cirebon, 2024). Sinkronisasi kebijakan tersebut relevan untuk studi implementasi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon, khususnya dalam mengukur sejauh mana kolaborasi lintas perangkat daerah mendukung penegakan sanksi administratif(Kabupaten Cirebon, 2024).

Berdasarkan gambaran normatif dan empiris tersebut, penelitian tentang “Implementasi Sanksi Administratif pada Pasal 17 UU 24/2011 (Studi pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon)” menjadi penting untuk menilai efektivitas desain sanksi bertahap, pola koordinasi BPJS dengan pemda/perizinan, serta faktor penghambat-pendorong kepatuhan pemberi kerja (Lex Scripta-Unsri, 2022; Syntax Literate, 2024). Temuan yang dihasilkan diharapkan berkontribusi pada perbaikan penegakan sanksi administratif, perluasan cakupan kepesertaan, dan penguatan perlindungan sosial pekerja di wilayah Cirebon (Lex Scripta-Unsri, 2022; Syntax Literate, 2024).

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana peran Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon dalam Pelaksanaan Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja?
2. Bagaimana implementasi sanksi administratif terhadap pemberi kerja atau pengusaha yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan di wilayah kerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon sesuai dengan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Sejalan dengan perumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Menjelaskan peranan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon sebagai badan penyelenggara jaminan sosial yang berorientasi pada pemberian kepastian perlindungan serta peningkatan kesejahteraan tenaga kerja.
2. Menjelaskan implementasi sanksi administratif bagi pemberi kerja atau perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan, sebagaimana diatur dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24

Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:

- 1 Penelitian ini memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu hukum administrasi negara, khususnya terkait penerapan sanksi administratif dalam bidang ketenagakerjaan.
- 2 Hasil penelitian dapat memperkaya kajian akademik mengenai efektivitas penegakan hukum non-pidana (administratif) dalam meningkatkan kepatuhan badan usaha terhadap regulasi sosial.
- 3 Secara teoretis, penelitian ini dapat menjadi rujukan dalam diskursus tentang implementasi kebijakan publik berbasis perlindungan sosial, terutama pada sektor jaminan sosial ketenagakerjaan.
- 4 Penelitian ini juga dapat memperluas literatur mengenai hubungan antara norma hukum (legal framework) dengan praktik implementasi di tingkat daerah, sehingga memberi dasar bagi penelitian lanjutan terkait kepatuhan dan efektivitas kebijakan.

#### **1.4.2. Manfaat Praktis**

1. Bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon, penelitian ini dapat memberikan masukan terkait strategi peningkatan kepatuhan perusahaan, khususnya melalui optimalisasi penerapan sanksi administratif.
2. Bagi Pemerintah Daerah, penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi dalam memperkuat koordinasi lintas instansi (perizinan, ketenagakerjaan, kejaksaan) untuk mengefektifkan penerapan *tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu (TMP2T)*.
3. Bagi Perusahaan/Pemberi Kerja, penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman akan konsekuensi hukum dari ketidakpatuhan serta pentingnya mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial.
4. Bagi Masyarakat/ Pekerja, penelitian ini berimplikasi pada peningkatan perlindungan sosial yang lebih merata, sehingga hak pekerja atas jaminan sosial dapat lebih terjamin.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, penting untuk mengkaji sejumlah penelitian terdahulu yang memiliki relevansi dengan tema implementasi sanksi administratif dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Kajian pustaka berfungsi untuk memberikan gambaran mengenai sejauh mana isu ini telah dibahas sebelumnya, sekaligus menunjukkan posisi penelitian yang sedang dilakukan. Beberapa penelitian yang telah dilaksanakan sebelumnya membahas peran BPJS Ketenagakerjaan, kepatuhan pemberi kerja, efektivitas sanksi administratif, hingga perspektif ekonomi Islam dalam melihat jaminan sosial. Meskipun demikian, setiap penelitian memiliki fokus, ruang lingkup, serta kebaruan yang berbeda, sehingga menjadi pijakan penting dalam memperkaya analisis penelitian ini. Oleh karena itu, disajikan tabel penelitian relevan yang memuat nama peneliti, tahun penelitian, judul, kesamaan, perbedaan, serta kebaruan penelitian.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

Peneliti/ Tahun	Judul	Kesamaan Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kebaruan Penelitian
Abdul Syakur (2021)	Makna Jaminan Sosial Bagi Masyarakat Sadar BPJS Ketenagakerjaan Perspektif Ekonomi Islam (Studi	Sama-sama membahas BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga penyelenggar a jaminan	Fokus penelitian pada makna jaminan sosial dalam perspektif ekonomi Islam.	Menawarkan sudut pandang baru tentang kesadaran masyarakat terhadap jaminan sosial berdasarkan

	Fenomenologi Kawasan Surabaya)	sosial.		nilai-nilai Islam.
Fitriani (2020)	Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan dalam Melindungi Hak Pekerja di Kota Bandung	Sama-sama meneliti implementasi BPJS Ketenagakerjaan untuk melindungi pekerja.	Penelitian berfokus pada pelaksanaan program di wilayah Kota Bandung, bukan pada aspek sanksi administratif .	Memberikan data empiris tentang efektivitas pelaksanaan program jaminan sosial bagi pekerja di perkotaan.
Yuliana (2019)	Peran Pemerintah Daerah dalam Mendorong Kepatuhan Pemberi Kerja terhadap Program BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Sleman	Sama-sama mengkaji kepatuhan pemberi kerja pada program BPJS.	Penelitian lebih menyoroti sinergi pemerintah daerah dalam meningkatkan kepesertaan BPJS.	Menunjukkan pentingnya kolaborasi lintas sektor untuk keberhasilan jaminan sosial.
Hidayat (2018)	Analisis Sanksi Administratif terhadap Perusahaan yang Tidak Mendaftarkan Pekerjanya pada BPJS Ketenagakerjaan di Jakarta	Sama-sama membahas tentang sanksi administratif bagi pemberi kerja.	Fokus penelitian di Jakarta dan lebih menekankan pada aspek hukum positif.	Menghadirkan analisis yuridis mengenai efektivitas sanksi administratif yang berlaku.
Penelitian Ini (2025)	Implementasi Sanksi Administratif bagi Pemberi Kerja dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	Sama-sama membahas peranan BPJS dalam melindungi hak pekerja serta implementasi	Menitikberatkan penelitian pada Kantor Cabang BPJS Cirebon dengan studi	Memberikan kontribusi baru terkait pelaksanaan sanksi administratif di tingkat cabang

	di BPJS Cabang Cirebon	regulasi.	kasus lokal.	dengan analisis empiris di daerah.
--	------------------------	-----------	--------------	------------------------------------

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Syakur pada tahun 2021 dengan judul *Makna Jaminan Sosial Bagi Masyarakat Sadar BPJS Ketenagakerjaan Perspektif Ekonomi Islam* menjadi salah satu rujukan penting dalam kajian ini. Penelitian tersebut memiliki kesamaan dengan penelitian sekarang karena sama-sama membahas BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga penyelenggara jaminan sosial yang berperan dalam melindungi hak pekerja. Namun, Abdul Syakur lebih menekankan kajiannya pada perspektif ekonomi Islam dalam memahami makna jaminan sosial bagi masyarakat yang sadar akan pentingnya kepesertaan BPJS. Kebaruan dari penelitian ini adalah adanya sudut pandang nilai-nilai keislaman yang dijadikan dasar dalam menilai peran dan fungsi BPJS, sehingga memberikan dimensi religius dalam pembahasan yang biasanya lebih didominasi aspek hukum dan administrasi.

Selanjutnya, penelitian oleh Fitriani pada tahun 2020 berjudul *Implementasi Program BPJS Ketenagakerjaan dalam Melindungi Hak Pekerja di Kota Bandung* turut menjadi bahan pembanding. Kesamaan dengan penelitian saat ini terletak pada fokus membahas pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan sosial bagi tenaga kerja. Akan tetapi, perbedaan mendasar penelitian Fitriani terletak pada lokasi penelitian yang berpusat di Kota Bandung serta tidak menyinggung aspek sanksi administratif terhadap perusahaan. Kebaruan dari

penelitian Fitriani lebih terletak pada penyajian data empiris mengenai bagaimana pelaksanaan BPJS berjalan di kawasan perkotaan dengan berbagai tantangan yang khas.

Penelitian Yuliana pada tahun 2019 berjudul *Peran Pemerintah Daerah dalam Mendorong Kepatuhan Pemberi Kerja terhadap Program BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Sleman* juga memiliki relevansi yang tinggi. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang terletak pada fokus kajian mengenai kepatuhan pemberi kerja terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan. Perbedaannya, Yuliana lebih menitikberatkan pada peran pemerintah daerah sebagai aktor yang mendorong kepatuhan tersebut, bukan pada aspek implementasi sanksi. Kebaruan dari penelitian Yuliana adalah menekankan pentingnya sinergi lintas sektor, khususnya antara BPJS dan pemerintah daerah, dalam mewujudkan perlindungan jaminan sosial yang lebih menyeluruh.

Berikutnya, penelitian oleh Hidayat pada tahun 2018 berjudul *Analisis Sanksi Administratif terhadap Perusahaan yang Tidak Mendaftarkan Pekerjanya pada BPJS Ketenagakerjaan di Jakarta* sangat dekat dengan penelitian ini. Kesamaannya terletak pada fokus pembahasan mengenai sanksi administratif yang dikenakan kepada perusahaan yang tidak patuh terhadap kewajiban mendaftarkan pekerja. Perbedaan utama adalah bahwa penelitian Hidayat lebih menekankan analisis dari sudut pandang hukum positif dengan cakupan wilayah Jakarta. Kebaruan penelitian Hidayat adalah memberikan analisis yuridis mengenai efektivitas sanksi administratif, sehingga menjadi landasan teoritis yang kuat bagi penelitian sejenis

yang menekankan pada aspek hukum dan penegakan regulasi.

Jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan saat ini dengan fokus pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon menghadirkan keunikan tersendiri. Kesamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menelaah peran BPJS dalam melindungi hak pekerja serta mengkaji kepatuhan pemberi kerja terhadap regulasi yang berlaku. Namun, penelitian ini berbeda karena lebih menitikberatkan pada aspek implementasi sanksi administratif di tingkat cabang, yaitu di Kota Cirebon. Dengan demikian, penelitian ini menghadirkan perspektif baru mengenai bagaimana regulasi dijalankan secara lokal serta bagaimana efektivitas sanksi administratif diterapkan dalam praktik sehari-hari.

Kebaruan dari penelitian ini dapat dilihat dari fokus pada studi kasus di tingkat cabang yang sebelumnya jarang diteliti. Penelitian terdahulu banyak yang membahas implementasi secara nasional, di tingkat provinsi, atau menyoroti peran pemerintah daerah, sedangkan penelitian ini langsung meneliti dinamika di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini penting karena implementasi kebijakan sering kali mengalami variasi di lapangan tergantung pada kondisi sosial, ekonomi, dan birokrasi setempat. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur akademik, tetapi juga memberikan gambaran nyata tentang praktik kepatuhan dan penegakan sanksi administratif di tingkat lokal.

Secara keseluruhan, lima penelitian relevan yang dijadikan bahan kajian menunjukkan adanya benang merah dalam hal peran BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga yang melindungi hak pekerja. Namun, terdapat variasi fokus mulai dari

perspektif ekonomi Islam, pelaksanaan program di perkotaan, peran pemerintah daerah, hingga analisis hukum tentang sanksi administratif. Penelitian ini hadir sebagai pelengkap yang mengisi celah penelitian, yaitu dengan menitikberatkan pada implementasi sanksi administratif di tingkat cabang BPJS Ketenagakerjaan, sehingga hasilnya diharapkan dapat memperkuat pemahaman akademik sekaligus memberikan masukan praktis bagi pembuat kebijakan dan pelaksana di lapangan.

## **2.2 Landasan Konseptual**

Menentukan landasan konseptual merupakan langkah fundamental dalam penelitian, sebab konsep berfungsi sebagai batasan sekaligus pedoman agar peneliti tetap fokus pada pokok masalah yang telah ditentukan. Dengan demikian, untuk menjawab permasalahan yang dikaji, perlu dirumuskan sejumlah konsep dasar sehingga hasil penelitian dapat tercapai sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, yaitu:

- a. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. UU ini menjadi dasar hukum pembentukan BPJS, baik Ketenagakerjaan maupun Kesehatan. Isinya mengatur fungsi, struktur, kewajiban pendaftaran, sanksi administratif, serta mekanisme pengawasan dan pertanggungjawaban penyelenggaraan jaminan sosial.
- b. Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2013 tentang Modal Awal BPJS Ketenagakerjaan  
PP ini mengatur modal awal yang diperlukan untuk menjalankan fungsi BPJS Ketenagakerjaan agar dapat beroperasi sesuai mandatnya.

c. Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 tentang Hubungan Antar Lembaga

Mengatur hubungan koordinatif antara BPJS dan lembaga negara lain, sehingga terdapat sinergi dalam penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional.

- d. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif. Berisi ketentuan sanksi administratif bagi pemberi kerja atau pihak lain yang lalai mendaftarkan pekerjanya atau menunggak iuran. Bentuk sanksi mulai dari teguran, denda, hingga pembatasan layanan publik tertentu.
- e. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) PP ini menjabarkan mekanisme program JKK dan JKM, meliputi syarat kepesertaan, manfaat perlindungan, dan prosedur klaim.
- f. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Jaminan Pensiun Mengatur skema Jaminan Pensiun, termasuk iuran, syarat kepesertaan, serta manfaat pensiun bulanan bagi pekerja yang memenuhi syarat.
- g. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Jaminan Hari Tua (JHT) Mengatur penyelenggaraan JHT yang berbentuk tabungan jangka panjang, hasil akumulasi iuran ditambah pengembangan, serta kondisi pencairannya.

- h. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Menetapkan aturan pelaksanaan program JKP yang memberikan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, serta pelatihan vokasi bagi pekerja yang terkena PHK.
- i. Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 sebagai Perubahan atas PP 46/2015 Mengatur kembali pelaksanaan JHT dengan sejumlah penyesuaian, termasuk kebijakan pencairan sebagian saldo sesuai ketentuan baru.
- j. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Tahapan Kepesertaan BPJS Mengatur urutan dan prioritas kelompok peserta BPJS, termasuk tahapan pemberlakuan kepesertaan bagi perusahaan dan pekerja.
- k. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 (diubah dengan Permenaker Nomor 1 Tahun 2025) Berisi ketentuan teknis mengenai pelaksanaan program JKK, JKM, dan JHT, menggantikan ketentuan lama agar lebih sesuai dengan kebutuhan saat ini.
- l. Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2019 Merupakan perubahan atas Peraturan BPJS Nomor 1 Tahun 2014 yang mengatur proses pengawasan dan pemeriksaan kepatuhan pemberi kerja dalam melaksanakan program jaminan sosial.

- m. Peraturan Presiden Nomor 36 Tahun 2023 tentang Peta Jalan Jaminan Sosial Menyusun roadmap strategis penyelenggaraan jaminan sosial nasional, termasuk arah kebijakan BPJS dalam jangka panjang.
- n. Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2018 Mengatur pengelolaan hasil pengembangan dana JHT, termasuk mekanisme alokasi hasil pengembangan untuk manfaat peserta.
- o. Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2015 Menetapkan tata cara penerbitan nomor kepesertaan, penerbitan sertifikat, perubahan data kepesertaan, serta mekanisme pembayaran iuran khususnya dalam program Jaminan Pensiun.

**Tabel 2.2 (1) Regulasi**

<b>Regulasi</b>	<b>Penjelasan Singkat</b>
UU No.24/2011	Landasan hukum dan tugas BPJS
PP No.83/2013	Modal awal BPJS Ketenagakerjaan
PP No.85/2013	Koordinasi antar lembaga
PP No.86/2013	Prosedur pemberian sanksi administratif
PP No.44/2015	Program JKK dan JKM
PP No.45/2015	Skema Jaminan Pensiun
PP No.46/2015	Program JHT
PP No.37/2021	Program JKP
PP No.60/2015	Revisi program JHT
Perpres No.109/2013	Tahapan prioritas kepesertaan
Permenaker No.5/2021	Pelaksanaan teknis program JKK, JKM, JHT
PerBPJamsostek No.1/2019	Pengawasan dan pemeriksaan
Perpres No.36/2023	Roadmap jaminan sosial nasional

PerBPJamsostek No.4/2018	Pengelolaan dana JHT
PerBPJamsostek No.5/2015	Administrasi kepesertaan dan iuran Jaminan Pensiun

(Adjie & Habib, 2008:89).

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menjadi dasar lahirnya lembaga ini. Regulasi tersebut menetapkan kedudukan, fungsi, serta kewajiban BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan sebagai penyelenggara jaminan sosial. UU ini menegaskan bahwa seluruh pekerja wajib menjadi peserta, sedangkan pemberi kerja memiliki kewajiban untuk mendaftarkan karyawannya. Untuk menjamin kepatuhan, sanksi administratif maupun pidana juga diatur secara rinci.

PP Nomor 83 Tahun 2013 memberikan ketentuan mengenai modal awal BPJS Ketenagakerjaan. Aturan ini penting karena memastikan ketersediaan dana operasional dan likuiditas pada tahap awal penyelenggaraan. Dengan adanya modal awal, BPJS dapat menjalankan fungsi pelayanan tanpa hambatan keuangan sekaligus menjamin keberlangsungan manfaat bagi peserta.

PP Nomor 85 Tahun 2013 menekankan hubungan antar lembaga. Regulasi ini mengatur mekanisme koordinasi BPJS dengan kementerian, lembaga negara, maupun pemerintah daerah. Tujuannya adalah menciptakan sinergi kebijakan, terutama terkait verifikasi data, penegakan hukum, dan pemanfaatan layanan publik dalam penyelenggaraan jaminan sosial.

Aspek penegakan hukum dijabarkan lebih teknis dalam PP Nomor 86 Tahun 2013. Regulasi ini memberikan instrumen sanksi administratif, mulai dari teguran tertulis, denda, hingga pembatasan akses pelayanan publik. Dengan demikian, pemberi kerja yang lalai mendaftarkan pekerjanya atau tidak membayar iuran dapat ditekan agar patuh terhadap ketentuan hukum.

Dua regulasi penting yang menyangkut manfaat langsung bagi peserta adalah PP Nomor 44 Tahun 2015 dan PP Nomor 45 Tahun 2015. PP 44/2015 merinci pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM), memastikan pekerja mendapatkan perlindungan finansial saat mengalami kecelakaan kerja atau risiko kematian. Sementara itu, PP 45/2015 memperkenalkan skema Jaminan Pensiun yang memberikan manfaat berupa uang pensiun bulanan bagi pekerja yang telah memenuhi masa iuran tertentu.

Selain itu, PP Nomor 46 Tahun 2015 secara khusus mengatur tentang Jaminan Hari Tua (JHT). Program ini memberikan kepastian finansial bagi pekerja setelah pensiun atau ketika tidak lagi bekerja. Dana JHT berasal dari iuran yang dikumpulkan selama masa kerja ditambah hasil pengembangannya. Kehadiran program ini menjadi jaring pengaman sosial yang penting bagi pekerja Indonesia.

Inovasi lebih lanjut muncul melalui PP Nomor 37 Tahun 2021 yang memperkenalkan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Program ini dirancang untuk membantu pekerja yang terkena pemutusan hubungan

kerja. Selain santunan berupa uang tunai, JKP juga memberikan akses pelatihan vokasi dan informasi pasar kerja sehingga peserta diharapkan lebih cepat kembali masuk ke dunia kerja.

Perubahan terhadap program JHT dilakukan melalui PP Nomor 60 Tahun 2015. Regulasi ini merevisi aturan sebelumnya dengan memberikan fleksibilitas pencairan dana JHT. Peserta dapat mengambil sebagian saldo sebelum pensiun untuk kebutuhan tertentu. Tujuannya adalah agar JHT lebih adaptif terhadap kebutuhan pekerja tanpa mengurangi manfaat jangka panjangnya.

Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 menetapkan tahapan kepesertaan. Aturan ini memberikan panduan prioritas kelompok peserta yang harus lebih dahulu masuk dalam program BPJS. Misalnya, pekerja formal diprioritaskan sebelum kelompok informal. Dengan adanya tahapan, transisi menuju kepesertaan menyeluruh dapat berjalan lebih tertib dan terencana.

Pelaksanaan teknis program jaminan diatur lebih detail dalam Permenaker Nomor 5 Tahun 2021, yang kemudian diperbarui melalui Permenaker Nomor 1 Tahun 2025. Permenaker ini mengatur tata cara pelaksanaan JKK, JKM, dan JHT secara operasional. Aturan teknis ini penting karena memastikan keseragaman pelaksanaan di lapangan baik dalam proses klaim maupun perhitungan manfaat.

Dari sisi pengawasan, Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 1

Tahun 2019 menegaskan kewenangan BPJS untuk melakukan pemeriksaan dan pengawasan agar pemberi kerja benar-benar melaksanakan kewajiban iuran dan pendaftaran peserta. Sementara itu, Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2018 memberikan pedoman mengenai pengelolaan dana JHT sehingga hasil pengembangan dana dapat secara optimal dikembalikan sebagai manfaat kepada peserta.

Akhirnya, Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2015 mengatur aspek administratif kepesertaan, termasuk penerbitan nomor kepesertaan, perubahan data, hingga mekanisme pembayaran iuran Jaminan Pensiun. Ditambah dengan Perpres Nomor 36 Tahun 2023 tentang Peta Jalan Jaminan Sosial, keseluruhan regulasi ini memberikan gambaran bahwa kerangka hukum BPJS Ketenagakerjaan dirancang secara komprehensif, mulai dari pendirian lembaga, pengelolaan keuangan, tata kelola kepesertaan, hingga pemberian manfaat informasi pasar kerja sehingga peserta diharapkan lebih cepat kembali masuk ke dunia kerja.

### **2.2.1 Implementasi Kebijakan**

Pemerintah sebagai penyelenggara negara memiliki tanggung jawab besar terhadap rakyatnya. Peran utama pemerintah adalah menjalankan fungsi kenegaraan sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya. Kewenangan tersebut menjadi landasan dalam proses perumusan hingga penetapan kebijakan. Dengan demikian, posisi pemerintah sangat strategis dalam menyelesaikan persoalan yang muncul di tengah masyarakat. Permasalahan

publik dapat diselesaikan dengan baik apabila pemerintah menetapkan kebijakan yang tepat. Hasil dari kebijakan yang ditetapkan mencerminkan sejauh mana peran pemerintah dalam merespons permasalahan masyarakat. Oleh karena itu, proses perencanaan, perumusan, hingga implementasi kebijakan sangat menentukan efektivitasnya. Setiap kebijakan yang dibuat harus mampu menghasilkan keluaran (output) yang signifikan terhadap penyelesaian masalah yang ada.

Wiliam N. Dunn dalam karyanya *Analisis Kebijakan Publik* menyebutkan istilah kebijakan publik sebagai berikut:

“Kebijakan Publik (Public Policy) adalah Pola ketergantungan yang kompleks dari pilihan-pilihan kolektif yang saling tergantung, termasuk keputusan-keputusan untuk tidak bertindak, yang dibuat oleh badan atau kantor pemerintah” (Dunn 2003:132).

Dari definisi tersebut, kebijakan publik dapat dipahami sebagai setiap tindakan pemerintah, baik berupa tindakan nyata maupun keputusan untuk tidak bertindak, yang semuanya didasarkan pada keputusan resmi. Keputusan tersebut bersumber dari pilihan kolektif yang saling berkaitan satu sama lain dan ditetapkan oleh lembaga yang memiliki kewenangan.

Inu Kencana Syafie dalam bukunya *Pengantar Ilmu Pemerintahan* mengutip pandangan Harold Laswell mengenai kebijakan, sebagai berikut:

“tugas intelektual pembuatan keputusan meliputi penjelasan tujuan, penguraian kecenderungan, penganalisaan keadaan, proyeksi pengembangan masa depan dan penelitian, penilaian dan penelitian, serta penilaian dan pemilihan kemungkinan” (Laswell

dalam Syafie 1992:35).

Menurut Laswell, kebijakan merupakan aktivitas intelektual dalam proses pengambilan keputusan. Proses ini mencakup penjelasan mengenai tujuan yang ingin dicapai, analisis terhadap kecenderungan yang ada, pemilihan tujuan yang sesuai dengan kondisi, proyeksi dampak di masa mendatang, serta penelitian dan evaluasi terhadap efektivitas kebijakan tersebut.

Fredrickson dan Hart juga mendefinisikan kebijakan sebagai:

“Suatu tindakan yang mengarah pada tujuan yang diusulkan oleh seseorang, kelompok atau pemerintah dalam lingkungan tertentu sehubungan dengan adanya hambatan-hambatan tertentu sambil mencari peluang-peluang untuk mencapai tujuan/mewujudkan sasaran yang diinginkan” (dalam Tangkilisan 2003:12).

Pengertian tersebut menunjukkan bahwa kebijakan merupakan sebuah tindakan yang lahir dari usulan individu, kelompok, maupun pemerintah dengan tujuan mengatasi hambatan tertentu. Dalam prosesnya, pengusul kebijakan berperan besar dalam menentukan arah program dan sasaran yang ingin dicapai, yang kemudian ditindaklanjuti oleh pemerintah melalui implementasi yang nyata.

Budi Winarno dalam bukunya *Teori dan Proses Kebijakan Publik* mengemukakan bahwa:

“Implementasi kebijakan merupakan alat administrasi hukum dimana berbagai aktor, organisasi, prosedur, dan teknik yang bekerja bersama-sama untuk menjalankan kebijakan guna meraih dampak atau tujuan yang diinginkan” (Winarno

2005:101).

Definisi tersebut menegaskan bahwa implementasi kebijakan adalah proses administratif yang memiliki legitimasi hukum. Dalam pelaksanaannya, implementasi melibatkan beragam aktor, organisasi, dan prosedur yang diharapkan dapat berkoordinasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sejalan dengan itu, Riant Nugroho Dwijowijoto dalam bukunya *Kebijakan Publik: Formulasi, Implementasi, dan Evaluasi* menjelaskan bahwa:

“Implementasi kebijakan pada prinsipnya adalah cara agar sebuah kebijakan dapat mencapai tujuannya. Tidak lebih dan tidak kurang. Untuk mengimplementasikan kebijakan publik, maka ada dua pilihan langkah yang ada, yaitu langsung mengimplementasikan dalam bentuk program-program atau melalui formulasi kebijakan derivate atau turunan dari kebijakan publik tersebut” (Dwijowijoto 2004:158).

Dari pandangan tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan merupakan upaya agar suatu kebijakan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Implementasi dapat dilakukan melalui program-program nyata maupun melalui kebijakan turunan (*derivate*) seperti proyek intervensi dan aktivitas pendukung lainnya.

Menurut Edwards III, keberhasilan implementasi kebijakan sangat dipengaruhi oleh empat faktor utama. Pertama adalah komunikasi kebijakan, yakni proses penyampaian informasi dari pembuat kebijakan (*policy maker*) kepada pihak pelaksana (*policy implementor*). Komunikasi

ini memiliki tiga dimensi penting, yaitu penyampaian informasi (*transmission*), kejelasan (*clarity*), serta konsistensi (*consistency*).

### **2.2.2 Sanksi Administratif**

Menurut Black's Law Dictionary, sanction (sanksi) diartikan sebagai "sebuah hukuman atau tindakan pemaksaan yang timbul akibat kegagalan dalam menaati hukum, aturan, atau perintah (a sanction for discovery abuse)." Artinya, sanksi merupakan bentuk konsekuensi hukum ketika seseorang tidak mematuhi ketentuan yang berlaku. Terdapat berbagai tipe ideal mengenai

bagaimana perilaku manusia diatur melalui perintah atau larangan tertentu. Dalam suatu tata tertib sosial, dapat saja diperintahkan agar seseorang melakukan suatu tindakan tanpa adanya konsekuensi bila dilaksanakan maupun tidak. Namun, pada tata tertib sosial lain, perintah dapat disertai dengan penghargaan maupun hukuman. Kedua hal tersebut termasuk dalam kategori sanksi, meski pada praktiknya istilah sanksi lebih sering merujuk pada hukuman.

Menurut Hans Kelsen, sanksi dipahami sebagai reaksi koersif masyarakat terhadap perilaku individu (fakta sosial) yang mengganggu keteraturan sosial. Setiap sistem norma, dalam pandangan Kelsen, selalu melekat pada adanya sanksi. Inti dari hukum adalah pengorganisasian kekuasaan, yang berfungsi menjaga ketertiban sosial melalui sistem paksaan yang terstruktur. Dalam kondisi tertentu, kekuatan dapat digunakan

untuk menegakkan hukum, dengan adanya lembaga khusus yang diberi wewenang. Setiap norma hanya dapat dikatakan “legal” jika dilekatkan dengan sanksi, meskipun norma tersebut juga harus dipandang dalam keterhubungan dengan norma lainnya (Cahyadi & Manullang, 2007:84).

Dalam konteks Hukum Administrasi, sanksi diartikan sebagai “instrumen kekuasaan yang bersifat publik, yang dimanfaatkan oleh pemerintah untuk merespons ketidaktaatan terhadap kewajiban dalam norma Hukum Administrasi Negara.” Definisi ini menegaskan adanya empat unsur penting, yaitu: instrumen kekuasaan (machtmiddelen), bersifat hukum public (publiekrechtelijke), diterapkan oleh pemerintah (overheid), serta merupakan respons terhadap ketidakpatuhan (reactie op niet-naleving) (Ridwan, 2006:315). Keberadaan sanksi administrasi memiliki peran signifikan dalam penegakan hukum, terutama pada bidang hukum administrasi lingkungan. Fungsinya terbagi menjadi dua, yakni fungsi instrumental berupa pencegahan dan penanggulangan pelanggaran, serta fungsi reparatoir untuk mengembalikan kondisi seperti semula. Oleh karena itu, sanksi administrasi menjadi instrumen penting untuk mencegah pencemaran maupun kerusakan lingkungan. Konsistensi penerapan sanksi, khususnya yang bersifat pemulihan (misalnya bestuursdwang atau paksaan pemerintah), sangat dibutuhkan demi mendukung pembangunan berkelanjutan yang ramah lingkungan (Akib, 2016:213).

Jenis-jenis sanksi administratif dapat diklasifikasikan berdasarkan sasarannya, yaitu:

- a. Sanksi reparatoir, yakni sanksi yang ditujukan untuk mengembalikan kondisi sebelum pelanggaran terjadi, contohnya bestuursdwang atau dwangsom.
- b. Sanksi punitif, berupa sanksi penghukuman, misalnya denda administratif.
- c. Sanksi regresif, yaitu sanksi yang muncul akibat ketidakpatuhan terhadap ketetapan tertentu.

Perbedaan mendasar antara sanksi administrasi dan sanksi pidana terletak pada tujuannya. Sanksi administrasi ditujukan pada perbuatan pelanggarannya, sedangkan sanksi pidana menyasar individu pelanggar dengan menjatuhkan penderitaan atau nestapa. Selain itu, perbedaan juga tampak pada mekanisme penegakannya: sanksi administrasi dapat langsung diterapkan oleh pejabat tata usaha negara tanpa melalui pengadilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses peradilan (Hadjon et al., 2008:247).

### **2.2.3 BPJS Ketenagakerjaan**

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) bahwa Badan Publik yang menyelenggarakan Program Jaminan Sosial dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Untuk BPJS Kesehatan berfokus dalam penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), sedangkan untuk BPJS Ketenagakerjaan berfokus dalam penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Manfaat Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) BPJS Kesehatan terbagi dua yaitu pelayanan kesehatan tingkat pertama dan pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan. Pelayanan kesehatan tingkat pertama adalah pelayanan kesehatan perorangan yang bersifat non spesialistik (primer) meliputi pelayanan rawat jalan dan rawat inap, pelayanan kesehatan rujukan tingkat lanjutan adalah upaya pelayanan kesehatan perorangan yang bersifat spesialistik atau sub spesialistik yang meliputi rawat jalan tingkat lanjutan, rawat inap tingkat lanjutan, dan rawat inap inap di ruang perawatan khusus (Menkes 2013).

Penelitian ini akan berfokus pada BPJS Ketenagakerjaan yang dimana Ketenagakerjaan itu sendiri menurut Pasal 1 angka (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja. Sedangkan dalam Pasal 1 angka (2) UU Ketenagakerjaan disebutkan bahwa tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna

menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Pengertian tenaga kerja dalam UU Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang No. 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja adalah Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat (Husni 2017: 27).

Pengertian tenaga kerja menurut UU Ketenagakerjaan di atas sejalan dengan pengertian tenaga kerja menurut konsep ketenagakerjaan pada umumnya sebagaimana ditulis oleh Payaman J. Simanjuntak, bahwa pengertian tenaga kerja atau manpower adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga. Jadi semata-mata dilihat dari batas umur, untuk kepentingan sensus di Indonesia menggunakan batas umur minimum 15 (lima belas) tahun dan batas umur maksimum 55 (lima puluh lima) tahun.

Sedangkan Pasal 1 angka 3 UU Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa pekerja/buruh adalah Setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pengertian pengusaha dalam UU Ketenagakerjaan dijelaskan dalam Pasal 1 angka (5), yaitu:

- a. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c. Orang perorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan-perusahaan sebagaimana tersebut dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar negeri.

Jaminan sosial ketenagakerjaan di selenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Dalam sistem ini, pemerintah tidak hanya berperan sebagai regulator tetapi juga sebagai penyelenggara, pemberi kerja yang harus ikut membayar iuran, dan bahkan sebagai penanggung jawab kelangsungan hidup program jaminan tersebut, termasuk memberikan subsidi bagi masyarakat miskin. BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada presiden. Menurut Pasal 6 ayat (2) UU BPJS, BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan program jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian dan jaminan kecelakaan kerja bagi seluruh pekerja Indonesia termasuk orang asing yang bekerja paling singkat enam bulan di Indonesia. Berikut merupakan jaminan yang termasuk kedalam BPJS Ketenagakerjaan:

**Tabel 2.2 (2) Program BPJS Ketenagakerjaan**

No.	Jenis Jaminan BPJS Ketenagakerjaan	Keterangan
1.	Jaminan Kecelakaan Kerja	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 besarannya dievaluasi paling lama 2 (dua) tahun sekali.
2.	Jaminan Hari tua	Jaminan Hari Tua adalah program jangka panjang yang diberikan secara sekaligus sebelum peserta memasuki masa pensiun, bisa diterimakan kepada janda/duda, anak atau ahli waris peserta yang sah apabila peserta meninggal dunia. <sup>8</sup> Program Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan pada saat tenaga kerja mencapai usia 55 tahun atau telah memenuhi syarat tertentu

3.	Jaminan Pensiun	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.
4.	Jaminan Kematian	Jaminan sosial yang berupa sejumlah uang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Jaminan kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.
5.	Jaminan Kehilangan Pekerjaan	Jaminan sosial yang diberikan kepada peserta yang dilakukan Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh Pemberi Kerja atau Perusahaan dengan mendapatkan manfaat berupa: Bantuan Uang Tunai oleh BPJS Ketenagakerjaan, Informasi Kerja dan Pelatihan Kerja oleh Kementerian Ketenagakerjaan.

## 2.3 Landasan Teori

### 2.3.1 Teori Implementasi Kebijakan dan Implementasi Sanksi

Menurut Pressman dan Wildavsky, implementasi kebijakan kerap menghadapi berbagai hambatan yang berpotensi membuat tujuan ideal tidak tercapai di lapangan. Mereka menegaskan bahwa “implementasi adalah proses interaksi yang kompleks antara beragam aktor dan faktor yang turut memengaruhi hasil akhir suatu kebijakan” (Pressman & Wildavsky, 1973: 12). Hal ini memperlihatkan bahwa keberhasilan implementasi tidak hanya ditentukan oleh substansi kebijakan, tetapi juga dipengaruhi oleh dinamika sosial dan politik tempat kebijakan tersebut dijalankan.

Selanjutnya, Lindblom dan Woodhouse menekankan pentingnya pemahaman mendalam terhadap interaksi antaraktor dalam sistem pemerintahan. Mereka menyatakan bahwa “setiap model implementasi perlu mempertimbangkan kepentingan dan kekuatan yang saling berperan dalam proses kebijakan” (Lindblom & Woodhouse, 1993: 29). Dengan demikian, analisis terhadap peran aktor dan relasi di antara mereka menjadi faktor penting dalam menilai efektivitas implementasi. Dalam kerangka penguatan, Hill dan Hupe menyebutkan bahwa “dukungan dan penguatan merupakan unsur kunci yang memengaruhi sejauh mana kebijakan dapat diterima dan dijalankan di lapangan” (Hill & Hupe, 2002: 55). Hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya dukungan yang memadai, kebijakan yang baik sekalipun berisiko gagal dalam tahap pelaksanaannya.

Sabatier dan Mazmanian juga menyoroti pengaruh besar konteks dalam proses implementasi. Mereka berpendapat bahwa “faktor sosial, politik, dan ekonomi memberikan dampak signifikan terhadap jalannya implementasi dan hasil yang dicapai” (Sabatier & Mazmanian, 1980: 20). Oleh karena itu, memahami konteks menjadi kunci dalam menganalisis dinamika implementasi kebijakan. Sementara itu, Bryson, Crosby, dan Middleton menjelaskan bahwa “pengelolaan implementasi yang efektif membutuhkan strategi yang terarah serta teknik yang tepat agar tujuan kebijakan dapat diwujudkan” (Bryson, 2005: 35). Artinya, keberhasilan implementasi bukan hanya bergantung pada kualitas perumusan, tetapi juga pada manajemen pelaksanaan di lapangan.

Dalam konteks Indonesia, teori implementasi sanksi menekankan pentingnya peran penegakan hukum dalam mendorong kepatuhan terhadap aturan. Suharto menjelaskan bahwa “sanksi administratif berfungsi bukan hanya sebagai hukuman, melainkan juga sebagai instrumen untuk memastikan kepatuhan terhadap peraturan” (Suharto, 2010: 45). Artinya, sanksi berfungsi sebagai pendorong bagi pelaku usaha agar patuh terhadap regulasi yang berlaku lebih jauh, Setiawan berpendapat bahwa “penerapan sanksi administratif yang efektif memerlukan dukungan dari berbagai pihak, baik pemerintah, swasta, maupun masyarakat” (Setiawan, 2015: 67). Hal ini mengisyaratkan bahwa kolaborasi multipihak sangat diperlukan agar penegakan sanksi berjalan optimal dan tujuan kebijakan dapat tercapai.

Rachman menambahkan bahwa “tingkat transparansi dan akuntabilitas menjadi faktor yang turut memengaruhi efektivitas sanksi administratif” (Rachman, 2018: 112). Transparansi dalam penegakan hukum dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap lembaga berwenang serta mendorong kepatuhan yang lebih besar di kalangan pelaku usaha.

Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa implementasi sanksi administratif tidak semata-mata ditentukan oleh aturan tertulis, melainkan juga oleh kerja sama antar pemangku kepentingan serta keterbukaan dalam proses penegakan. Prasetyo bahkan menekankan bahwa “sanksi administratif seharusnya tidak hanya memberi efek jera, melainkan juga bersifat mendidik agar pelanggar menyadari pentingnya kepatuhan terhadap aturan” (Prasetyo, 2017: 88). Dengan demikian, fungsi sanksi juga bersifat edukatif.

Yulianto menyoroti bahwa “pengawasan merupakan salah satu faktor krusial bagi efektivitas penerapan sanksi administratif” (Yulianto, 2019: 134). Tanpa sistem pengawasan yang memadai, pelanggaran dapat terus berulang tanpa konsekuensi nyata. Oleh karena itu, penguatan pengawasan dan penegakan hukum sangat penting. Senada dengan itu, Nurhadi menekankan bahwa “partisipasi masyarakat dalam pengawasan dan pelaporan pelanggaran dapat meningkatkan kesadaran kolektif dan memperkuat kepatuhan” (Nurhadi, 2020: 76). Partisipasi publik dalam pengawasan dapat menjadi instrumen yang efektif dalam menumbuhkan

budaya kepatuhan.

Akan tetapi, implementasi kebijakan dan sanksi administratif tidak akan berjalan maksimal tanpa adanya birokrasi yang sehat. Rodiyah dan Indah Sri Utari (2018: 2) menegaskan bahwa birokrasi merupakan aktor utama dalam menciptakan tata kelola pemerintahan yang baik. Birokrasi yang profesional, transparan, netral, dan berintegritas sangat menentukan kualitas pelayanan publik dan keberhasilan pelaksanaan kebijakan. Sebaliknya, birokrasi yang terjebak pada kepentingan politik dan praktik KKN berpotensi melemahkan institusi hukum, memperburuk ekonomi, dan merusak tatanan sosial.

Secara keseluruhan, penerapan sanksi administratif dapat dipandang sebagai bagian penting dari upaya memperkuat birokrasi dan mewujudkan pemerintahan yang akuntabel. Dengan adanya sanksi yang tegas, diharapkan praktik KKN dapat ditekan dan kualitas pelayanan publik dapat meningkat, sehingga tujuan kebijakan benar-benar dapat tercapai.

### **2.3.2 Teori Kepastian Hukum**

Kepastian dapat dipahami sebagai sesuatu yang tetap, jelas, dan tidak meragukan, baik berupa ketentuan maupun keputusan. Secara hakiki, hukum dituntut untuk bersifat pasti sekaligus adil. Kepastian hukum diperlukan agar dapat menjadi pedoman perilaku, sedangkan keadilan dibutuhkan karena pedoman itu harus menciptakan tatanan yang dianggap wajar. Hanya apabila hukum dilaksanakan dengan kepastian dan keadilan,

barulah hukum dapat menjalankan fungsinya dengan baik. Oleh karena itu, kepastian hukum lebih tepat dijawab dari sisi normatif, bukan dari aspek sosiologis (Rato, 2010: 59).

Secara normatif, kepastian hukum muncul ketika suatu peraturan dibuat dan disahkan secara jelas serta konsisten. Kejelasan berarti aturan tidak menimbulkan multitafsir, sedangkan konsistensi menunjukkan bahwa aturan tersebut selaras dengan norma lain tanpa menimbulkan konflik. Kepastian hukum menunjuk pada pelaksanaan hukum yang tegas, tetap, konsisten, serta tidak dipengaruhi oleh kondisi subjektif. Kepastian dan keadilan tidak hanya merupakan tuntutan moral, melainkan juga karakter faktual dari hukum itu sendiri. Sebuah hukum yang tidak memberikan kepastian dan keadilan dapat dikategorikan sebagai hukum yang buruk (Kansil dkk., 2009: 385).

Konsep kepastian hukum berasal dari tradisi yuridis-sosiologis dengan dasar pemikiran positivisme hukum. Bagi penganut aliran ini, hukum dipandang sebagai sistem yang otonom, mandiri, dan terdiri dari aturan-aturan yang bersifat umum. Dengan demikian, tujuan hukum adalah menjamin kepastian hukum, bukan keadilan ataupun kemanfaatan. Aturan hukum yang bersifat umum menunjukkan bahwa kepastian menjadi tujuan utama yang ingin diwujudkan (Ali, 2002: 82-83).

Kepastian hukum juga berkaitan erat dengan keadilan. Norma-norma yang mengandung nilai keadilan harus berfungsi nyata sebagai

aturan yang dipatuhi. Radbruch menegaskan bahwa keadilan dan kepastian merupakan unsur tetap dalam hukum. Menurutnya, kepastian hukum harus dijaga demi keamanan dan ketertiban negara, sementara hukum positif wajib ditaati. Oleh karena itu, teori kepastian hukum senantiasa dikaitkan dengan tujuan hukum, yakni keadilan dan kebahagiaan. Dalam pandangan Radbruch, keadilan, kepastian, dan kemanfaatan merupakan tiga konsep utama dalam filsafat hukum (Radbruch, 1980).

Lebih jauh, Radbruch menjelaskan bahwa tiga nilai hukum—keadilan, kepastian, dan kemanfaatan—sering diperdebatkan, bahkan dianggap saling bertentangan. Namun, dalam praktiknya, ketiganya dapat berjalan berdampingan. Misalnya, keadilan prosedural yang dikemukakan Nonet dan Selznick, pada akhirnya juga bermuara pada kepastian hukum sebagai pilar rule of law (Sidharta, 2010: 3). Dengan demikian, keadilan dan kepastian hukum bukanlah dua hal yang berlawanan, melainkan saling melengkapi.

Keadilan dan kepastian sesungguhnya merupakan dua nilai aksiologis dalam hukum. Filsafat hukum sering menempatkannya seakan sebagai antinomi, padahal yang dicari adalah keseimbangan antara keduanya. Radbruch pada awalnya menekankan kepastian sebagai prioritas, namun kemudian mengoreksi teorinya dengan menyatakan bahwa keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum memiliki kedudukan setara. Menurutnya, hukum yang ideal harus memuat ketiga nilai tersebut meskipun

dalam realitas sering terjadi pertentangan (Susanto, 2014).

Radbruch kemudian menambahkan bahwa ketika terjadi benturan nilai, harus ada asas prioritas yang digunakan. Urutan prioritas yang ia kemukakan adalah keadilan, lalu kemanfaatan, kemudian kepastian hukum. Revisi teorinya ini muncul setelah pengalaman rezim Nazi yang melegitimasi praktik kejam melalui hukum positif, sehingga ia menegaskan bahwa keadilan harus menjadi nilai utama. Dengan demikian, hukum yang hanya mementingkan kepastian tanpa memperhatikan keadilan tidak dapat disebut sebagai hukum yang baik (Fanani, 2011; Sidharta, 2007).

Dalam pandangan Radbruch, nilai kepastian pada dasarnya adalah aturan itu sendiri. Namun, jika hanya mengutamakan kepastian, maka nilai keadilan dan kemanfaatan dapat terabaikan. Begitu juga sebaliknya, jika hanya berpegang pada keadilan atau kegunaan, maka kepastian hukum dapat terpinggirkan. Karena itu, ketiga nilai hukum harus ditempatkan secara proporsional, seimbang, dan harmonis. Radbruch menekankan bahwa hakim dalam memutus perkara sebaiknya mempertimbangkan keadilan, kepastian, dan kemanfaatan secara proporsional agar putusan memenuhi harapan pencari keadilan. Artinya, kepastian hukum tidak cukup hanya dimaknai sebagai kepastian legal-formal, melainkan kepastian yang berkeadilan, demikian pula kemanfaatan harus berlandaskan nilai kemanusiaan (Rahardjo, 2012: 20).

### **2.3.3 Teori Kemanfaatan Hukum**

Aliran Utilitarianisme merupakan pandangan filsafat hukum yang

menilai hukum dari sejauh mana ia memberikan manfaat nyata bagi masyarakat. Menurut aliran ini, hukum dipahami sebagai sarana untuk menghadirkan kebaikan sekaligus kebahagiaan, sebab keberadaan hukum dimaksudkan untuk menghadirkan kemanfaatan. Konsep kemanfaatan dalam hal ini diartikan sebagai kebahagiaan, sehingga ukuran keadilan suatu hukum sangat bergantung pada sejauh mana hukum tersebut dapat membawa kebahagiaan bagi manusia. Teori ini sejatinya merupakan penerapan terbatas dari prinsip etika utilitarianisme yang menekankan bahwa suatu tindakan hanya dapat dibenarkan secara moral apabila konsekuensi yang ditimbulkan memberikan kebaikan bagi sebanyak mungkin orang.

Ukuran pemberian tindakan, menurut utilitarianisme, terletak pada dampak positif yang dihasilkan. Dalam konteks hukum pidana, misalnya, penghukuman terhadap pelanggar hukum dibenarkan bukan hanya karena orang tersebut telah melakukan pelanggaran, tetapi lebih pada manfaat sosial yang ditimbulkan, baik bagi pelaku, korban, maupun masyarakat luas. Hukuman tidak diberikan hanya sebagai balasan atas kesalahan yang telah terjadi—karena kesalahan yang sudah lalu tidak bisa diubah—melainkan sebagai upaya pencegahan agar kejadian serupa tidak terulang di kemudian hari.

Prinsip kemanfaatan juga menegaskan bahwa jika hukuman memang harus dijatuhan, maka pelaksanaannya wajib memberikan dampak positif yang lebih besar, misalnya mencegah kerugian atau

penderitaan yang lebih luas. Sebaliknya, hukuman yang tidak menjanjikan perbaikan atau tidak menghadirkan manfaat sebaiknya ditolak. Oleh karena itu, legitimasi hukuman terletak pada sejauh mana hukuman itu mampu menghasilkan konsekuensi yang lebih baik. Jeremy Bentham sebagai tokoh utama utilitarianisme menekankan bahwa manusia pada dasarnya terdorong untuk mengejar kebahagiaan sebesar-besarnya dan meminimalisasi penderitaan, sehingga prinsip tersebut ia terapkan pula dalam bidang hukum.

Dengan dasar itu, baik buruknya suatu perbuatan dinilai dari dampak kebahagiaan yang dihasilkan. Begitu pula, suatu peraturan perundang- undangan dianggap baik apabila mampu memberikan kebahagiaan bagi sebagian besar masyarakat. Artinya, undang-undang yang menghadirkan manfaat luas dan meningkatkan kesejahteraan bersama dapat dinilai sebagai produk hukum yang adil dan benar.

Pemikiran John Stuart Mill kemudian melengkapi pandangan utilitarianisme dengan menambahkan dimensi psikologis. Meski dipengaruhi oleh positivisme Auguste Comte, Mill berbeda pandangan terutama mengenai psikologi. Baginya, psikologi adalah ilmu dasar yang penting, karena melalui psikologi dapat dipahami mekanisme sensasi dan asosiasi pengalaman manusia. Menurut Mill, tujuan hidup manusia adalah kebahagiaan, yang diperoleh dari pengalaman dan sensasi yang membangkitkan hasrat. Oleh karena itu, yang menjadi tujuan akhir bukanlah benda atau objek tertentu, melainkan kebahagiaan yang

ditimbulkannya.

Mill berpendapat bahwa psikologi menjadi fondasi bagi ilmu pengetahuan lain, termasuk logika, sebab ia dapat menjelaskan bagaimana hubungan antara berbagai pengalaman sensorik terbentuk berdasarkan hukum-hukum yang tetap. Dengan demikian, psikologi dianggap sebagai dasar dalam memahami perilaku manusia dan bagaimana kebahagiaan dapat dicapai.

Lebih jauh, Mill juga mengkaji hubungan antara keadilan, manfaat, serta kepentingan individu dan kepentingan umum. Ia berargumen bahwa rasa keadilan seseorang berakar dari perasaan menyesal atau dorongan untuk membala atas tindakan yang dianggap merugikan. Namun, perasaan ini dapat diperbaiki melalui kesadaran sosial. Artinya, individu yang memiliki kesadaran moral akan menyesalkan tindakan yang merugikan masyarakat, meskipun ia sendiri tidak dirugikan.

Sebaliknya, orang yang baik tidak akan menyesalkan tindakan yang merugikan dirinya apabila ia menyadari bahwa perbuatan tersebut justru memberikan manfaat bagi masyarakat. Rasa adil, dalam pandangan Mill, merupakan ekspresi dari kemampuan manusia menyeimbangkan kepentingan pribadi dengan kepentingan sosial.

Dengan demikian, aliran utilitarianisme secara keseluruhan memberikan perspektif bahwa hukum, keadilan, dan hukuman harus selalu diukur dari seberapa besar kebahagiaan dan manfaat yang ditimbulkan bagi

masyarakat. Pandangan Bentham menekankan aspek kuantitatif manfaat, sedangkan Mill memperdalamnya dengan memperhatikan aspek psikologis dan moral individu dalam hubungannya dengan keadilan sosial.

#### **2.3.4 Teori Keadilan Hukum**

Hukum memiliki keterkaitan yang erat dengan konsep keadilan. Bahkan, terdapat pandangan bahwa hukum baru dapat dikatakan bermakna apabila diintegrasikan dengan nilai keadilan, sebab tujuan utama hukum adalah memberikan rasa adil di tengah masyarakat. Suatu sistem hukum dan peradilan tidak mungkin dapat ditegakkan tanpa memperhatikan unsur keadilan, karena keadilan merupakan inti dari tatanan hukum itu sendiri. Oleh karena itu, keberadaan hukum harus berpijak pada prinsip-prinsip umum yang hidup dalam masyarakat serta mencerminkan keyakinan kolektif suatu bangsa mengenai kehidupan yang adil. Hal ini sejalan dengan pandangan bahwa tujuan hukum maupun negara adalah mewujudkan kebahagiaan sebesar-besarnya bagi seluruh warga masyarakat (Santoso, 2014:91).

Roscoe Pound menilai keadilan dari sisi hasil konkret yang dirasakan masyarakat. Menurutnya, keadilan harus diwujudkan melalui pemenuhan kebutuhan manusia secara maksimal dengan pengorbanan seminimal mungkin. Ia juga menegaskan bahwa semakin luas pengakuan terhadap kebutuhan manusia serta semakin efektif pemenuhan kepentingan sosial melalui pengendalian sosial, maka fungsi hukum sebagai social engineering akan

semakin nyata. Pound menyebut hal ini sebagai upaya mengurangi pemborosan, meminimalisasi konflik antarindividu, serta memastikan pemanfaatan sumber daya berjalan secara efisien (Rahardjo, 2014:174).

Selain itu, konsep keadilan juga dapat tercermin dari adanya kesepakatan antara dua belah pihak yang sama-sama merasa memperoleh keadilan. Menurut teori keadilan Thomas Hobbes, suatu tindakan hanya dapat disebut adil apabila dilandasi dengan perjanjian yang disepakati bersama. Perjanjian dalam konteks ini tidak hanya terbatas pada kontrak bisnis, sewa- menyewa, atau kesepakatan privat lainnya, tetapi juga mencakup putusan hakim dengan terdakwa maupun peraturan perundangan yang tidak memihak salah satu pihak, melainkan mengutamakan kepentingan publik dan kesejahteraan bersama (Nasution, 2017:217-218).

Persoalan keadilan merupakan isu yang kompleks dan dapat dijumpai dalam setiap masyarakat. Hukum sendiri memikul dua misi pokok, yakni menciptakan kepastian hukum dan mewujudkan keadilan bagi seluruh warga. Dari berbagai teori keadilan yang berkembang, gagasan Roscoe Pound mengenai keadilan sosiologis dianggap cukup relevan. Konsep ini menekankan bahwa keadilan harus berpijakan pada kebiasaan, budaya, pola perilaku, serta hubungan sosial yang hidup di tengah masyarakat (Sholehudin, 2017:43-44).

Bagi masyarakat, keadilan hukum tidak semata-mata dipahami sebagai keadilan yang bersifat formal-prosedural. Keadilan formal yang

hanya berorientasi pada aturan normatif yang kaku cenderung jauh dari nilai moralitas dan kemanusiaan. Sebaliknya, keadilan yang diharapkan adalah keadilan substantif, yakni bentuk keadilan yang berlandaskan pada nilai moral, etika publik, serta kemanusiaan. Keadilan jenis ini tidak hanya diukur secara kuantitatif sebagaimana keadilan formal, melainkan secara kualitatif dengan tujuan utama memberikan kebahagiaan dan kepuasan sosial bagi masyarakat.

### **2.3.5 Teori Penegakkan Hukum**

#### **2.3.5.1 Konsep Teori Penegakan Hukum**

Penegakan hukum pada hakikatnya merupakan usaha untuk merealisasikan nilai-nilai keadilan, kepastian, dan kemanfaatan sosial dalam kehidupan nyata. Dengan demikian, penegakan hukum dapat dipahami sebagai proses implementasi gagasan hukum agar norma-norma yang berlaku benar-benar berfungsi sebagai pedoman dalam interaksi sosial maupun hubungan kenegaraan. Pada intinya, penegakan hukum merupakan wujud dari harapan masyarakat terhadap hukum yang kemudian diaktualisasikan melalui mekanisme yang melibatkan banyak aspek (Shant 1988: 32).

Keberhasilan penegakan hukum sangat dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang sifatnya netral, sehingga dapat berdampak positif maupun negatif tergantung bagaimana faktor tersebut dijalankan. Lawrence M. Friedman menegaskan bahwa terdapat tiga komponen

utama yang saling berkaitan dalam efektivitas penegakan hukum, yaitu struktur, substansi, dan kultur hukum. Sementara itu, Soerjono Soekanto menyebutkan adanya lima faktor yang menentukan penegakan hukum, yakni: (a) faktor hukum atau peraturan perundang-undangan yang kadang menimbulkan ketegangan antara keadilan dan kepastian hukum; (b) faktor aparat penegak hukum yang ditentukan oleh integritas dan kepribadian mereka; (c) faktor sarana atau fasilitas, seperti SDM, organisasi, dan perlengkapan yang mendukung proses penegakan hukum; (d) faktor masyarakat sebagai lingkungan tempat hukum diterapkan, yang tingkat kesadaran hukumnya sangat berpengaruh terhadap keberhasilan; serta (e) faktor kebudayaan, yang mencerminkan nilai-nilai dasar masyarakat dan perlu selaras dengan hukum tertulis agar lebih mudah ditegakkan (Soekanto 2008: 8).

Penegakan hukum pada dasarnya merupakan bagian dari perilaku aparat yang ditujukan untuk menciptakan ketertiban serta kepastian hukum di tengah masyarakat (Sanyoto 2008: 199). Proses ini mencakup tindakan sebelum maupun sesudah terjadinya pelanggaran hukum, di mana aparat berperan tidak hanya dalam pemulihan dan penghukuman, tetapi juga dalam pencegahan. Oleh karena itu, sistem penegakan hukum melibatkan interaksi antara aparat, masyarakat, dan perangkat hukum yang berfungsi sebagai sarana pengendalian sosial terhadap tindakan kriminalitas.

Lebih jauh, penegakan hukum dapat dipahami sebagai usaha menserasikan antara nilai-nilai hukum yang hidup dalam masyarakat dengan perilaku nyata manusia (Kenedi 2014: 78). Dalam konteks ini, hukum tidak hanya dipandang sebagai instrumen represif, melainkan juga preventif yang bertujuan untuk mewujudkan keadilan, kepastian, dan kemanfaatan. Sayangnya, istilah penegakan hukum kerap disalahpahami hanya sebatas ranah hukum pidana, padahal cakupannya lebih luas, mencakup seluruh aspek kehidupan hukum. Penegakan hukum yang efektif menuntut sinergi antara aparat penegak hukum yang profesional, ketersediaan sarana yang memadai, kesadaran hukum masyarakat, serta dukungan birokrasi pemerintah. Dengan terpenuhinya aspek-aspek tersebut, hukum dapat benar-benar berfungsi sebagai sarana untuk menjaga ketertiban, kedamaian, dan keseimbangan sosial dalam kehidupan bermasyarakat.

### **2.3.5.2 Teori Penegakan Hukum menurut Lawrence M. Friedman**

Lawrence M. Friedman menjelaskan bahwa keberhasilan maupun kegagalan penegakan hukum sangat ditentukan oleh tiga elemen dalam sistem hukum, yaitu struktur hukum (*legal structure*), substansi hukum (*legal substance*), serta budaya hukum (*legal culture*). Struktur hukum berhubungan dengan aparat penegak hukum, substansi hukum menyangkut peraturan perundang-undangan, sedangkan budaya hukum merefleksikan hukum yang hidup (*living law*) dalam masyarakat.

Menurut Friedman, sistem hukum terdiri dari tiga pilar utama, yaitu:

### **1. Struktur Hukum (Legal Structure)**

Dalam pandangan Friedman, struktur hukum merupakan aspek yang menentukan apakah hukum dapat dijalankan dengan baik atau tidak. Berdasarkan UU No. 8 Tahun 1981, struktur hukum mencakup lembaga penegak hukum seperti Kepolisian, Kejaksaan, Pengadilan, serta Lembaga Pemasyarakatan. Kewenangan lembaga-lembaga tersebut dilindungi undang-undang agar dapat menjalankan fungsi secara independen tanpa intervensi pihak manapun. Terdapat adagium yang berbunyi “*fiat justitia et pereat mundus*” yang berarti hukum harus tetap ditegakkan meski dunia runtuh. Namun, sebaik apapun aturan hukum yang dibuat, jika tidak diimbangi dengan aparat penegak hukum yang memiliki kompetensi, integritas, serta independensi, maka hukum hanya akan menjadi angan-angan. Lemahnya mentalitas aparat penegak hukum sering kali menjadi hambatan, yang dipengaruhi oleh faktor agama, ekonomi, maupun sistem rekrutmen yang kurang transparan. Oleh sebab itu, kualitas aparat penegak hukum memegang peran krusial dalam efektivitas sistem hukum.

Tentang struktur hukum, Friedman menegaskan (Friedman, 1984: 5-6):

“To begin with, the legal system has the structure of a legal system consist of elements of this kind: the number and size of courts; their jurisdiction

...Structure also means how the legislature is organized ...what procedures the police department follow, and so on. Structure, in way, is a kind of cross section

of the legal system...a kind of still photograph, with freezes the action.”

Artinya, struktur hukum meliputi jumlah dan ukuran pengadilan, yurisdiksi, mekanisme banding, hingga tata cara lembaga legislatif dan kepolisian dalam menjalankan fungsi mereka. Dengan kata lain, struktur hukum adalah kerangka formal yang menunjukkan bagaimana hukum diterapkan melalui lembaga-lembaga terkait. Di Indonesia, struktur ini mencakup institusi seperti kepolisian, kejaksaan, pengadilan, hingga lembaga pemasyarakatan (Ali, 2002: 8).

## **2. Isi Hukum (Legal Substance)**

Menurut Friedman, substansi hukum merujuk pada isi atau produk hukum, baik berupa peraturan perundang-undangan, keputusan, maupun norma hukum yang berlaku. Substansi juga mencakup *living law* atau hukum yang hidup dalam masyarakat, tidak hanya hukum tertulis yang terdapat dalam

kitab undang-undang. Sistem hukum Indonesia yang menganut tradisi Civil Law turut dipengaruhi oleh prinsip asas legalitas, sebagaimana diatur dalam Pasal 1 KUHP, bahwa “tiada suatu perbuatan dapat dipidana kecuali berdasarkan aturan hukum yang mengaturnya”. Oleh karena itu, suatu perbuatan hanya dapat dijatuhi sanksi hukum apabila telah diatur secara jelas dalam peraturan perundang-undangan.

Friedman menuliskan (*Friedman, Op.cit*):

“Another aspect of the legal system is its substance. By this is meant the actual rules, norm, and behavioral patterns of people inside the system ...the stress here is on living law, not just rules in law books.”

Hal ini menegaskan bahwa substansi hukum tidak hanya sebatas aturan tertulis, tetapi juga mencakup norma serta perilaku nyata masyarakat yang dijadikan acuan dalam praktik penegakan hukum.

### **3. Budaya Hukum (Legal Culture)**

Budaya hukum menurut Friedman mencakup sikap, nilai, keyakinan, serta persepsi masyarakat terhadap hukum dan sistem hukum itu sendiri. Kultur hukum dapat menentukan sejauh mana hukum digunakan, dihindari, atau bahkan disalahgunakan. Tingkat kesadaran hukum masyarakat menjadi

faktor penentu terbentuknya budaya hukum yang sehat. Dengan kesadaran hukum yang tinggi, masyarakat akan lebih patuh terhadap aturan, sehingga hukum dapat berfungsi secara efektif (Friedman, 2001: 8).

Friedman mengibaratkan ketiga komponen hukum seperti sebuah mesin: struktur sebagai mesinnya, substansi sebagai hasil kerja mesin, dan budaya hukum sebagai faktor yang menentukan kapan serta bagaimana mesin itu digunakan. Dalam konteks Indonesia, polisi, jaksa, hakim, advokat, serta lembaga pemasyarakatan adalah bagian dari struktur hukum yang saling berkaitan. Namun, meskipun struktur dan substansi hukum telah dibentuk dengan baik, tanpa dukungan budaya hukum yang kuat dari masyarakat maupun aparat penegak hukum, penegakan hukum akan tetap mengalami hambatan.

Friedman menegaskan:

“The third component of legal system, of legal culture. By this we mean people’s attitudes toward law and legal system their belief ...in other word, is the climate of social thought and social force which determines how law is used, avoided, or abused.”

Dengan kata lain, budaya hukum adalah sikap manusia, termasuk aparat penegak hukum, terhadap keberadaan hukum. Tanpa

dukungan budaya hukum, keberadaan struktur maupun substansi hukum tidak akan berfungsi optimal.

Hukum sering kali dipandang sebagai instrumen rekayasa sosial (*social engineering*). Namun, agar fungsi tersebut tercapai, hukum tidak hanya harus tersedia dalam bentuk peraturan tertulis, tetapi juga harus diwujudkan dalam praktik melalui penegakan hukum (*law enforcement*) yang konsisten (Fuady, 2003: 40). Oleh karena itu, keberhasilan hukum tidak hanya bergantung pada undang-undang, melainkan juga aktivitas birokrasi pelaksanaannya (Ali, 2002: 97).

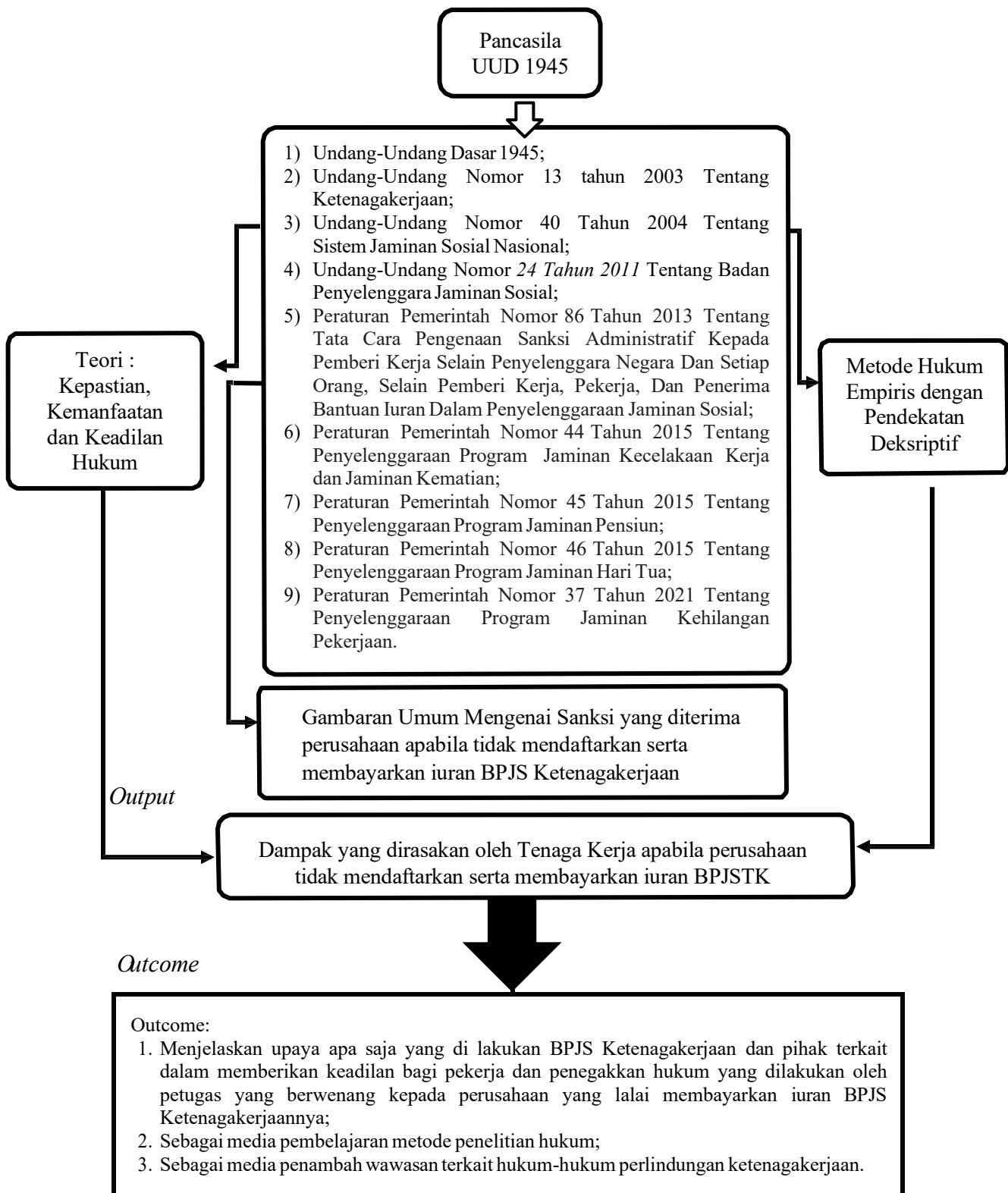
Sejalan dengan Friedman, Satjipto Rahardjo menekankan bahwa hukum tidak dapat dipisahkan dari asas-asas fundamental dan sistem yang meliputi substansi, struktur, dan budaya hukum. Semua aspek ini berperan besar terhadap efektivitas hukum. Keberfungsian hukum mencerminkan tercapainya tujuan hukum, yakni memberikan perlindungan dan ketertiban dalam kehidupan bermasyarakat. Tingkat kepatuhan masyarakat terhadap hukum menjadi indikator keberhasilan sistem hukum.

Menurut Achmad Ali, aturan hukum dapat disebut efektif apabila ditaati oleh sebagian besar masyarakat. Namun, tingkat keefektifan masih dipengaruhi oleh motivasi ketaatan. Jika masyarakat patuh hanya karena takut terhadap sanksi

(*compliance*), maka tingkat efektivitasnya masih rendah. Sebaliknya, apabila kepatuhan muncul karena kesesuaian aturan hukum dengan nilai-nilai intrinsik masyarakat (*internalization*), maka tingkat efektivitas hukum tersebut jauh lebih tinggi.

## 2.4 Kerangka Berfikir

**Bagan 2.4 Kerangka Berfikir**



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam kajian mengenai implementasi regulasi BPJS Ketenagakerjaan, khususnya di Cabang Cirebon, bersifat kualitatif dengan desain deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memahami secara mendalam proses, dinamika, serta hambatan dalam pelaksanaan regulasi, bukan sekadar mengukur angka-angka kuantitatif. Dengan desain deskriptif, peneliti berupaya menggambarkan realitas sosial yang ada secara sistematis, faktual, dan akurat terkait dengan pelaksanaan kewajiban pemberi kerja serta perlindungan hak pekerja dalam kerangka jaminan sosial.

Pendekatan kualitatif relevan digunakan karena memungkinkan peneliti untuk menelusuri makna di balik praktik implementasi regulasi, baik dari perspektif aktor pelaksana, seperti pejabat BPJS, maupun pihak penerima kebijakan, yakni perusahaan dan tenaga kerja. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berhenti pada tataran normatif regulasi yang tertulis, tetapi juga berusaha mengungkap sejauh mana aturan tersebut dijalankan, apa saja kendala yang muncul, serta bagaimana solusi yang diambil oleh para pemangku kepentingan.

Dalam prosesnya, penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data berupa wawancara mendalam, observasi, serta telaah dokumen. Wawancara

dilakukan dengan pihak-pihak terkait, seperti pejabat BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon, perusahaan peserta, dan tenaga kerja. Observasi digunakan untuk melihat langsung bagaimana implementasi layanan serta bentuk kepatuhan atau ketidakpatuhan perusahaan terhadap kewajiban regulasi. Sementara itu, telaah dokumen dilakukan terhadap regulasi, laporan tahunan, data statistik kepesertaan, serta dokumen pendukung lainnya.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis interaktif yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Pada tahap reduksi data, peneliti menyaring informasi yang relevan dengan fokus penelitian, kemudian menyusunnya ke dalam bentuk kategori. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, maupun diagram untuk mempermudah pemahaman. Dari proses tersebut, peneliti menarik kesimpulan mengenai efektivitas implementasi regulasi dan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Validitas data dalam penelitian ini dijaga melalui teknik triangulasi sumber, metode, dan dokumen. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi dari berbagai narasumber, triangulasi metode dilakukan dengan memadukan wawancara, observasi, dan dokumentasi, sementara triangulasi dokumen dilakukan dengan mencocokkan data primer dengan arsip atau regulasi tertulis. Langkah ini diambil agar data yang diperoleh

dapat dipercaya dan benar-benar mencerminkan realitas yang diteliti. Kerangka teoritis yang digunakan untuk mendukung pendekatan penelitian ini adalah teori implementasi kebijakan publik, khususnya model Edward III yang menekankan pada empat variabel penting: komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi. Teori ini membantu peneliti menganalisis sejauh mana keempat variabel tersebut memengaruhi efektivitas pelaksanaan regulasi BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, pendekatan teori kepatuhan hukum juga digunakan untuk memahami perilaku pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya.

Dengan menggabungkan kerangka teoritis dan metode kualitatif, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan gambaran yang komprehensif. Tidak hanya mengungkap sejauh mana regulasi dijalankan, tetapi juga menjelaskan faktor penghambat dan pendorong dalam implementasi. Hasilnya akan memberikan kontribusi penting bagi pengembangan strategi kebijakan maupun rekomendasi perbaikan, baik pada tingkat internal BPJS maupun dalam lingkup regulasi nasional.

Secara keseluruhan, pendekatan penelitian yang dipilih tidak hanya bertujuan untuk menjawab pertanyaan penelitian, melainkan juga untuk memberikan pemahaman yang lebih luas mengenai posisi dan peran BPJS Ketenagakerjaan dalam melindungi hak-hak pekerja.

Melalui pendekatan ini, peneliti berharap dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan sistem jaminan sosial di Indonesia, khususnya dalam hal kepatuhan perusahaan dan perlindungan kesejahteraan pekerja.

### **3.2. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin menggali secara mendalam proses implementasi regulasi BPJS Ketenagakerjaan, khususnya di Cabang Cirebon, serta memahami faktor-faktor yang mempengaruhinya. Dengan sifat deskriptif, penelitian ini berfokus pada penggambaran fenomena nyata yang terjadi di lapangan, tanpa adanya manipulasi variabel, melainkan menekankan pada pemahaman makna, proses, dan konteks sosial.

Penelitian ini bersifat lapangan (field research), di mana data utama diperoleh langsung dari interaksi dengan informan, seperti pejabat BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan peserta, dan pekerja. Melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, peneliti dapat memperoleh data yang bersifat aktual, kontekstual, dan lebih komprehensif. Selain itu, penelitian ini juga menelaah regulasi yang berlaku, laporan kinerja, dan dokumen resmi lainnya sebagai data sekunder yang memperkuat temuan di lapangan.

Jenis penelitian ini juga bersifat eksploratif karena bertujuan untuk menjelajahi sejauh mana kebijakan yang telah ditetapkan dapat diimplementasikan dengan baik, serta apa saja kendala yang muncul di lapangan. Dengan karakteristik tersebut, penelitian kualitatif deskriptif mampu menghasilkan gambaran menyeluruh mengenai efektivitas regulasi BPJS Ketenagakerjaan serta memberikan rekomendasi yang lebih aplikatif bagi pengembangan kebijakan maupun praktik perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.

### **3.3. Fokus Penelitian**

Fokus penelitian ini diarahkan pada implementasi regulasi terkait BPJS Ketenagakerjaan di wilayah kerja Kantor Cabang Cirebon. Penelitian menitikberatkan pada bagaimana ketentuan hukum, khususnya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial serta peraturan turunannya, benar-benar dilaksanakan dalam praktik, baik oleh BPJS Ketenagakerjaan sendiri, pemberi kerja, maupun tenaga kerja. Dengan demikian, penelitian ini berupaya memahami sejauh mana regulasi tersebut dapat diterapkan secara efektif di lapangan.

Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada bentuk peran BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan. Hal ini mencakup fungsi BPJS sebagai

penyelenggara program jaminan sosial, pelaksana pengawasan, hingga pemberi rekomendasi sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak patuh. Fokus ini penting untuk melihat apakah BPJS telah menjalankan tugas dan wewenangnya sesuai dengan amanat undang-undang, sekaligus mengevaluasi kendala yang dihadapi dalam implementasinya.

Penelitian juga menaruh perhatian pada pemberi kerja atau badan usaha sebagai pihak yang wajib mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan sosial. Fokus diarahkan pada kepatuhan mereka terhadap regulasi, bentuk kendala yang dihadapi, serta dampak dari implementasi sanksi administratif. Hal ini menjadi krusial mengingat peran pemberi kerja sangat menentukan luasnya cakupan kepesertaan tenaga kerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Di samping itu, fokus penelitian ini juga mencakup kepentingan tenaga kerja sebagai penerima manfaat langsung dari program jaminan sosial. Penelitian berusaha mengidentifikasi sejauh mana tenaga kerja telah terlindungi hak-haknya, apa saja bentuk pelayanan yang mereka terima, serta bagaimana peran BPJS Ketenagakerjaan dalam memastikan kesejahteraan pekerja. Perspektif tenaga kerja ini menjadi penting karena mereka merupakan tujuan utama dari keberadaan program perlindungan jaminan sosial.

Akhirnya, fokus penelitian diarahkan pula pada sinergi antar-stakeholder, seperti pemerintah daerah, dinas ketenagakerjaan, dan

instansi terkait lainnya dalam mendukung pelaksanaan regulasi BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian menelaah bagaimana koordinasi antar lembaga berlangsung, serta apakah terdapat kendala struktural atau birokratis yang memengaruhi efektivitas penerapan regulasi. Dengan fokus ini, penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran menyeluruh mengenai pelaksanaan regulasi BPJS Ketenagakerjaan beserta tantangan yang melingkapinya.

### **3.4. Lokasi Penelitian**

Lokasi penelitian ini dilakukan di Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Cirebon, yang merupakan salah satu unit pelaksana program jaminan sosial ketenagakerjaan di bawah koordinasi BPJS Ketenagakerjaan pusat. Kantor cabang ini memiliki wilayah kerja yang cukup luas, mencakup Kota Cirebon, Kabupaten Cirebon, dan beberapa daerah sekitarnya. Sebagai daerah dengan basis perekonomian yang cukup beragam—mulai dari sektor perdagangan, jasa, industri, hingga usaha kecil menengah—Cirebon menjadi kawasan yang strategis untuk melihat bagaimana implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan dijalankan, khususnya dalam hal kepesertaan tenaga kerja formal maupun informal.

Selain itu, lokasi ini dipilih karena BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon telah menjadi salah satu percontohan dalam pelaksanaan kebijakan sanksi administratif bagi pemberi kerja yang

tidak mematuhi kewajiban pendaftaran pekerja. Dengan adanya kerjasama bersama pemerintah daerah, khususnya Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP), Cirebon memberikan gambaran nyata mengenai bagaimana sinergi antarlembaga berlangsung dalam mendukung implementasi regulasi. Oleh karena itu, penelitian di lokasi ini diharapkan dapat menghasilkan data empiris yang relevan untuk memahami dinamika pelaksanaan regulasi BPJS Ketenagakerjaan.

### **3.5. Sumber Data**

Data penelitian diperoleh dari dua jenis sumber, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer dikumpulkan secara langsung melalui wawancara dengan responden, yakni Kepala BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Cirebon serta para Pengawas dan Pemeriksa di kantor tersebut. Informasi dari wawancara ini digunakan untuk mendukung analisis data sekunder. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui studi kepustakaan, meliputi:

- a. Regulasi Terkait BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini akan berfokus pada regulasi-regulasi yang menjadi landasan hukum penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Adapun regulasi yang dimaksud mencakup:
  1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 34 ayat (2) dan (3).

2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
5. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.
6. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara.
7. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.
8. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
9. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.
10. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
11. Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
12. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial.
13. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021

tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

14. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 6 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial bagi Pekerja Migran Indonesia.

- b. Implementasi Kebijakan di Lapangan. Fokus penelitian juga diarahkan pada bagaimana implementasi kebijakan jaminan sosial ketenagakerjaan, khususnya terkait kepatuhan pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerjaanya di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Penelitian ini akan menggali sejauh mana efektivitas pengawasan dan penerapan sanksi administratif berjalan sesuai ketentuan yang ada.
- c. Dampak Kebijakan terhadap Pekerja dan Pemberi Kerja, Selain itu, penelitian juga memfokuskan pada analisis dampak dari regulasi dan implementasi kebijakan terhadap pekerja maupun pemberi kerja. Pekerja ditinjau dari sisi perlindungan, kepastian, dan kesejahteraan, sedangkan pemberi kerja dari sisi kepatuhan, beban kewajiban, serta manfaat yang diperoleh melalui jaminan sosial ketenagakerjaan.

### **3.6. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan

melalui studi kepustakaan (library research), yaitu dengan menelaah berbagai literatur, regulasi, peraturan perundang-undangan, jurnal, artikel ilmiah, laporan resmi, serta dokumen-dokumen lain yang relevan dengan tema BPJS Ketenagakerjaan. Melalui studi kepustakaan, peneliti dapat memperoleh dasar konseptual dan landasan teoritis yang kuat, terutama terkait regulasi jaminan sosial ketenagakerjaan yang meliputi Undang-Undang, Peraturan Pemerintah, Peraturan Presiden, hingga Peraturan Menteri yang menjadi objek utama penelitian. Pendekatan ini penting untuk memahami kerangka hukum serta arah kebijakan pemerintah dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia.

Selain itu, teknik pengumpulan data yang bersumber dari wawancara dilakukan dengan menggunakan metode wawancara terstruktur. Dalam metode ini, daftar pertanyaan telah disusun sebelumnya dan diajukan kepada narasumber secara berurutan. Data diperoleh melalui percakapan langsung antara peneliti dan narasumber secara tatap muka, dengan tujuan menggali informasi yang relevan dan sesuai dengan kebutuhan penelitian.. Teknik ini digunakan untuk menggali informasi mengenai realita implementasi kebijakan, hambatan yang dihadapi, serta strategi yang ditempuh dalam memastikan kepatuhan pemberi kerja. Wawancara mendalam dipilih karena memungkinkan peneliti memperoleh data yang lebih kaya, detail, dan

mendalam mengenai pengalaman serta perspektif para pemangku kepentingan.

Di samping itu, peneliti juga menggunakan dokumentasi sebagai teknik pengumpulan data, yaitu dengan menelaah arsip dan dokumen resmi yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon maupun instansi terkait. Dokumen yang dianalisis meliputi laporan tahunan, data kepesertaan, data terkait penerapan sanksi administratif, serta catatan kegiatan sosialisasi dan pengawasan. Melalui dokumentasi, peneliti dapat memperoleh data faktual dan objektif yang mendukung hasil wawancara maupun kajian literatur. Penggunaan teknik dokumentasi ini penting untuk memperkuat validitas data, sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

### **3.7. Validitas Data**

Untuk menjamin validitas data, peneliti menggunakan data asli, yaitu data yang benar-benar sesuai dengan kondisi nyata di lapangan. Hal ini dimaksudkan agar tidak terjadi perbedaan antara data yang dilaporkan dengan fakta yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

### **3.8. Teknik Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan analisis kualitatif deskriptif. Analisis kualitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pemahaman

mendalam mengenai regulasi, implementasi, serta peran BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan, bukan pada pengukuran angka secara kuantitatif. Data yang diperoleh dari studi kepustakaan, wawancara mendalam, dan dokumentasi kemudian diproses melalui tahapan reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan yang bersifat interpretatif.

Tahap pertama adalah reduksi data, yaitu proses pemilihan, penyederhanaan, pengabstrakan, dan pengorganisasian data mentah yang diperoleh dari berbagai sumber. Data hasil wawancara, dokumen, maupun regulasi yang dikumpulkan kemudian diseleksi untuk memisahkan informasi yang relevan dengan fokus penelitian, khususnya terkait regulasi BPJS Ketenagakerjaan, implementasi sanksi, dan manfaat program bagi pekerja, pemberi kerja, maupun negara. Pada tahap ini, data yang tidak relevan atau berulang akan dieliminasi, sehingga peneliti hanya bekerja dengan informasi inti yang mendukung analisis.

Tahap kedua adalah penyajian data, yaitu mengorganisasikan data yang sudah direduksi ke dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, maupun matriks agar lebih mudah dipahami dan ditafsirkan. Penyajian data dilakukan dengan cara mengelompokkan temuan penelitian berdasarkan kategori tertentu, misalnya regulasi hukum, peran BPJS bagi pekerja, implementasi sanksi administratif, dan hambatan di

lapangan. Dengan demikian, pola hubungan antar data dapat terlihat lebih jelas, sehingga memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi isu-isu penting yang berkaitan dengan topik penelitian.

Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Pada tahap ini, peneliti merumuskan temuan utama penelitian dengan menghubungkan data empiris yang diperoleh dengan teori serta regulasi yang ada. Proses verifikasi dilakukan dengan cara mengecek ulang konsistensi data dari berbagai sumber, baik dari hasil wawancara, dokumen resmi, maupun literatur pendukung. Dengan triangulasi sumber data ini, peneliti dapat memastikan keabsahan temuan sehingga kesimpulan yang dihasilkan tidak hanya deskriptif, tetapi juga memiliki dasar yang kuat untuk memberikan rekomendasi kebijakan.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Peran Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon Dalam Pelaksanaan Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja**

##### **4.1.1 Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menjamin perlindungan jaminan sosial bagi seluruh Rakyat Indonesia. 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. BPJS Ketenagakerjaan memiliki tugas dan fungsi untuk menyelenggarakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui 5 Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiu (JP), dan Jaminan Kematian (JKM). Sejarah singkat terbentuknya BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

1. Tahun 1947, terbentuknya PT. Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari Undang-Undang No. 33 Tahun 1947 jo. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 Tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48 Tahun 1952 jo. PMP Nomor 8 Tahun 1956 Tentang Pengaturan Bantuan Untuk UsahaPenyelenggaraan Kesehatan Buruh, PMP Nomor 15 Tahun 1957 Tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP Nomor 5 Tahun 1964 Tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 Tentang Pokok-Pokok Tenaga Kerja.

Secara kronologis proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

2. Tahun 1977, setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Nomor 33 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 Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 Tentang Pembentukan Wadah Penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.
3. Tahun 1992, tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 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.
4. Tahun 2004, selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Undang-Undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 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 berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

5. Tahun 2011, ditetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
6. Tahun 2011, PT. Jamsostek 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, JKM, dan JHT.
7. Tahun 2015, 1 Juli 2015 BPJS Ketenagakerjaan menjalankan 1 Program baru yaitu Jaminan Pensiun sebagai perlindungan maksimal bagi Pekerja Indonesia melalui terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.
8. Tahun 2021, terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan sebagai program yang menjamin peserta yang terkena Putusan Hubungan Kerja (PHK).  
Pemerintah melalui Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berupaya memberikan perlindungan kepada pekerja. Dimana di dalam 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.

Berbicara perihal penjaminan kewajiban pemberi kerja dalam memberikan hak berupa jaminan sosial kepada tenaga kerjanya, maka merujuk pula pada dasar aturan yang berlaku yakni Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Pada peraturan tersebut tepatnya pada Pasal 15 ayat (1) menjelaskan bahwa pemberi kerja atau perusahaan berkewajiban 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. Dalam membedah subjek yang mempunyai kewajiban untuk menjamin para pekerjanya dengan jaminan sosial ketenagakerjaan, maka sesuai dengan Pasal 1 ayat (9) berdasarkan UU BPJS Ketenagakerjaan, subjek hukum yang dimaksud meliputi orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara.

Perseorangan diartikan sebagai jenis badan usaha yang dimiliki oleh satu orang, sedangkan pengusaha menurut ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (5) menyebutkan bahwa pengusaha adalah:

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
- b) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Subjek yang kedua ialah pengusaha, pada prinsipnya pengusaha merupakan pihak yang menjalankan perusahaannya baik milik sendiri maupun bukan. Sebagai pemberi kerja, pengusaha memiliki posisi sebagai seorang yang memiliki usaha

baik pada bidang usaha dagang maupun jasa. Sedangkan pekerja/buruh bekerja di dalam suatu hubungan kerja dengan pengusaha merupakan pihak yang menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atas hasil dari pekerjaannya. Maka pengusaha dapat disimpulkan sebagai pihak/orang yang mempekerjakan orang untuk dirinya dengan memberikan upah sesuai dengan perjanjian yang telah disepakati oleh kedua belah pihak.

Subjek pemberi kerja selanjutnya ialah badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara. Badan hukum pada hakikatnya merupakan hak dan kewajiban dari para anggotanya secara bersama-sama dan didalamnya terdapat harta kekayaan bersama yang tidak dapat dibagi-bagi. Setiap anggota tidak hanya menjadi pemilik sebagai pribadi untuk masing-masing bagiannya dalam satu kesatuan yang tidak dapat dibagi-bagi itu, tetapi juga sebagai pemilik bersama untuk keseluruhan harta kekayaan, sehingga setiap pribadi anggota Adalah juga pemilik harta kekayaan yang terorganisasikan dalam badan hukum itu (Molengraaf 2013: 25).

Dalam ilmu hukum, badan hukum dikenal menjadi 2 (dua) jenis yakni badan hukum privat dan badan hukum publik. Badan hukum privat adalah badan hukum yang didirikan dengan maksud dan tujuan tertentu oleh orang perseorangan yang keabsahannya sebagai badan hukum ditentukan oleh instansi pemerintah yang berwenang. Badan hukum privat ini dalam KUH Perdata diatur dalam Pasal 1653-1654.

Badan hukum menurut bentuknya diatur dalam Pasal 1 ayat 1 dan pasal 3 NBW (BW Baru) negeri Belanda. Badan Hukum menurut bentuknya adalah pembagian badan hukum berdasarkan pendiriannya. Ada dua macam badan hukum

berdasarkan bentuknya, yaitu badan hukum publik dan badan hukum privat. Yang termasuk hukum publik adalah seperti negara, provinsi, kotapraja, majelis-majelis, lembaga- lembaga, dan bank-bank negara. Sedangkan yang termasuk badan hukum privat adalah perkumpulan-perkumpulan, Perseroan Terbatas (PT), Perusahaan Tertutup dengan tanggungjawab terbatas, dan Yayasan.

Badan Hukum Privat atau yang lebih sering dikenal dengan sebutan perusahaan, menurut ketentuan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Pasal 1 angka (6) pengertian perusahaan adalah:

- a. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
- b. Usaha-usaha sosial dan usaha usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Sedangkan badan hukum publik merupakan badan hukum yang dibentuk oleh kekuasaan umum dengan kriteria:

1. Dilihat dari cara pendiriannya/terjadinya badan hukum itu diadakan dengan konstruksi hukum publik, yaitu didirikan oleh penguasa (negara) dengan undang-undang;
2. Lingkungan kerjanya, yaitu dalam melaksanakan tugasnya badan hukum

tersebut pada umumnya dengan publik/umum dan bertindak dalam kedudukan yang sama dengan publik;

3. Mengenai wewenangnya, badan hukum tersebut oleh penguasa diberi wewenang untuk membuat keputusan, ketetapan, atau peraturan yang mengikat umum.
4. Dengan demikian, definisi badan hukum publik adalah badan hukum yang diadakan oleh kekuasaan umum yang lazimnya mempunyai teritorial yang harus memperhatikan atau menyelenggarakan kepentingan orang-orang yang tinggal di daerah atau wilayah teritorial badan hukum publik tersebut, misalnya Negara Republik Indonesia, Provinsi Jawa Timur, Provinsi Jawa Tengah, bahkan termasuk kota/kabupaten. Selain itu, termasuk dalam

pengertian badan hukum publik adalah badan hukum yang diakui oleh kekuasaan umum misalnya partai politik.

Berdasarkan penjelasan di atas BPJS Ketenagakerjaan merupakan Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden yang dimana pada Pasal 10 dan Pasal 11 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 dijelaskan bahwa BPJS memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut :

Tugas	
a.	melakukan dan/atau menerima pendaftaran Peserta;
b.	memungut dan mengumpulkan Iuran dari Peserta dan Pemberi Kerja;

	c. menerima Bantuan Iuran dari Pemerintah;
	d. mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan Peserta;
	e. mengumpulkan dan mengelola data Peserta program Jaminan Sosial;
	f. membayarkan Manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial; dan
	g. memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada Peserta dan masyarakat.

Wewenang	
a.	menagih pembayaran Iuran;
b.	menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
c.	melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan Jaminan sosial nasional;

	membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran
d.	fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah;
e.	membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan;
f.	mengenakan sanksi administratif kepada Peserta atau Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
g.	melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar Iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
h.	melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program Jaminan Sosial

#### **4.1.2 Bentuk Kepesertaan Pemberi Kerja di Wilayah Kerja Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon**

BPJS Ketenagakerjaan memiliki cita-cita jangka panjang yang muaranya mengarah pada jangkauan kepesertaan program jaminan sosial yang kebermanfaatannya dapat dijangkau secara meluas dan merata, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan di seluruh wilayah Indonesia.

Yang dimaksud peserta dalam hal kepesertaan berdasarkan Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran. Merujuk pada Pasal 3 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, Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara memiliki kewajiban:

1. Mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya; dan
2. Memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar. Data diri perusahaan dan pekerjanya secara lengkap dan benar sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b meliputi:
  - a) Data pekerja berikut anggota keluarganya yang didaftarkan sesuai dengan data pekerja yang dipekerjakan;

- b) Data upah yang dilaporkan sesuai dengan upah yang diterima pekerja;
  - c) Data kepesertaan dalam program jaminan sosial sesuai penahapan kepesertaan; dan
  - d) Perubahan data ketenagakerjaan.
3. Perubahan data sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf d paling sedikit meliputi:
- a) Alamat perusahaan;
  - b) Kepemilikan perusahaan;
  - c) Kepengurusan perusahaan;
  - d) Jenis badan usaha;
  - e) Jumlah pekerja;
  - f) Data pekerja dan keluarganya; dan
  - g) Perubahan besarnya upah setiap pekerja.
4. Perubahan data sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilaporkan oleh Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara kepada BPJS paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak terjadinya perubahan. Jangkauan objek yang luas, membutuhkan sinergitas BPJS Ketenegakerjaan dengan para Tenaga Kerja dengan tujuan dapat menjangkau lebih massif dan efektif dalam hal manfaat. Perusahaan sebagai pemberi kerja dapat dikatakan sebagai anggota/peserta dari BPJS Ketenagakerjaan apabila telah menerima nomor kepesertaan pada hari yang sama sejak formulir pendaftaran diterima secara lengkap. Disusul dengan persyaratan wajib lainnya ialah pelunasan iuran pertama yang dibayarkan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Setelah perusahaan membayarkan iuran pertama tenaga kerja, maka selanjutnya akan mendapatkan sertifikat kepesertaan berupa Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang disampaikan melalui perusahaan (HR) paling lama 7 (tujuh) hari pengumpulan persyaratan sebelumnya. Adapun aturan perusahaan wajib menyampaikan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan kepada peserta paling lama 3 (tiga) hari kerja sejak diterima dari BPJS Ketenagakerjaan, hal ini tercantum secara jelas dalam Pasal 3 ayat (6) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021.

Dalam konteks kepesertaan, BPJS Ketenagakerjaan tidak menargetkan cakupan prioritas kepesertaan, karena peserta terdiri dari berbagai macam kategori seperti pekerja dari sektor formal maupun informal. Namun sesuai dengan amanat dari UU BPJS Ketenagakerjaan, cakupan prioritas tidak diberlakukan sebab seluruh tenaga kerja itu wajib didaftarkan oleh pemberi kerja. Adapun Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dibedakan menjadi 4 (empat) macam yakni Pekerja Informal atau Pekerja Penerima Upah (PPU), Pekerja Informal atau Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU), Pekerja Jasa Konstruksi (Jakon), dan Pekerja Migran Indonesia (PMI).

Adapun perbedaan dari keempat macam kepesertaan BPJS Ketengakerjaan dapat dilihat dalam ragkuman berbentuk tabel berikut ini:

**Tabel 4.1.2 (1) Perbedaan Jenis Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan**

	<b>Pekerja Penerima Upah (PPU)</b>	<b>Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU)</b>	<b>Pekerja Jasa Konstruksi (Jakon)</b>	<b>Pekerja Migran Indonesia (PMI)</b>
<b>Perbedaan</b>	Setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain dari pemberi kerja. Seperti pekerja kantoran atau buruh pabrik.	Orang perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan. Seperti dokter, pedagang, ojek online, dll.	Layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan konstruksi, layanan jasa pelaksanaan pekerjaan konstruksi dan layanan konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi	Setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia

Merumuskan kelayakan peserta, maka diperlukan informasi yang lengkap mengenai objek yang akan dijadikan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon memiliki wilayah kerja diantaranya adalah Kota Cirebon, Kabupaten Cirebon, Kabupaten Kuningan. Adapun daftar potensial pada sektor pendidikan di wilayah Jawa Barat, terutama yang menjadi daerah kerja BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon dapat terangkum dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.1.2 (2) Hasil Rekapitulasi Potensi Sektor Pendidikan pada Kabupaten Kuningan**

No	MELAKU	REKAPITULASI POTENSI SEKTOR PENDIDIKAN																	
		SE MENTERI HDI 2 TAHUN 2021				MATERI SE MENTERI HDI 2 TAHUN 2021				MATERI IMPLEMENTASI HPIRS 2 TAHUN 2021				MATERI REKOMENDASI					
		POTENSI		SUDAH MENJADI PESERTA		SISA POTENSI		NEGERI		SWASTA		TOTAL		NEGERI		SWASTA		TOTAL	
SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR
12 KAB KARAWANG	998	15.111	1.786	11.036	2.762	26.147	696	7.922	315	2.854	1.218	10.776	310	7.189	1.233	8.182	1.543	15.371	
11 KAB KUNINGAN	834	12.133	1.347	9.487	1.845	17.983	1	17	4	81	5	87	833	12.116	1.037	9.388	1.446	17.498	
12 KAB MAJALAHKA	768	11.148	967	4.874	1.735	16.219	5	46	49	218	50	281	763	11.087	922	4.661	1.985	15.758	
13 KAB PURWAKARTA	331	4.339	320	1.596	691	5.935	9	348	19	354	38	902	322	3.789	301	1.242	623	5.033	
14 KAB PURWOREJO	499	8.842	967	3.349	1.088	12.181	8	261	27	343	29	364	491	8.581	549	3.106	1.031	13.687	
15 KAB SUSANO	954	13.313	1.422	8.776	2.386	22.109	37	1.958	35	649	63	1.814	921	12.148	1.396	8.147	2.323	22.293	
16 KAB SUKABUMI	1.359	14.842	3.258	15.949	4.417	30.781	1	43	31	465	32	328	1.358	14.799	3.027	15.494	4.386	30.283	
17 KAB SUMEDANG	688	10.977	1.249	8.228	1.937	17.195	15	716	21	886	56	1.298	679	10.287	1.218	9.522	1.381	15.789	
18 KAB TASIKMALAYA	1.245	13.999	1.907	11.097	3.182	25.087	116	1.292	46	315	162	1.627	1.329	12.998	1.361	15.762	2.990	23.480	
19 KOTA BANDUNG	406	14.981	1.919	18.485	2.319	33.446	28	3.426	153	2.743	181	5.163	372	12.941	1.768	15.742	2.138	28.283	

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Potensi Kepesertaan Program BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Kuningan untuk sektor pendidikan masih sangatlah besar dengan rincian sebagai berikut:

- a. Total Potensi : 19.438 Tenaga Kerja
- b. Sudah Terdaftar : 112 Tenaga Kerja
- c. Sisa Potensi : 19.326 Tenaga Kerja

**Tabel 4.1.2 (3) Hasil Rekapitulasi Potensi Sektor Pendidikan pada Kota Cirebon**

No	MELAKU	REKAPITULASI POTENSI SEKTOR PENDIDIKAN																	
		SE MENTERI HDI 2 TAHUN 2021				MATERI SE MENTERI HDI 2 TAHUN 2021				MATERI IMPLEMENTASI HPIRS 2 TAHUN 2021				MATERI REKOMENDASI					
		POTENSI		SUDAH MENJADI PESERTA		SISA POTENSI		NEGERI		SWASTA		TOTAL		NEGERI		SWASTA		TOTAL	
SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR	SEKOLAH	GTR
19 KOTA BANDUNG	400	14.960	1.919	18.485	2.319	33.446	28	3.426	153	2.743	181	5.163	372	12.941	1.768	15.742	2.138	28.283	
20 KOTA BANJAR	102	2.034	280	1.519	362	3.540	15	746	4	386	11	820	87	1.284	259	1.406	543	2.728	
21 KOTA BEKASI	402	12.160	2.117	20.221	3.379	32.382	38	1.984	228	3.733	261	5.717	474	10.177	1.394	10.488	2.318	26.965	
22 KOTA BOGOR	249	6.293	781	8.411	1.000	14.704	31	1.232	196	1.951	227	3.233	218	5.341	553	6.489	773	15.507	
23 KOTA CIMAHI	120	3.797	425	3.478	541	7.275	42	2.134	56	1.137	148	4.231	28	663	364	2.321	282	2.964	
24 KOTA CIKARANG	157	3.715	349	3.245	338	6.594	5	320	25	538	31	889	152	3.264	124	2.711	476	6.076	
25 KOTA DEPOK	263	6.958	1.788	15.229	2.055	22.184	6	218	129	2.111	134	2.536	246	8.740	166	10.115	1.921	18.858	
26 KOTA DUREN	132	3.123	388	2.668	471	5.807	7	198	48	875	55	781	125	2.947	293	1.983	413	4.942	
27 KOTA TEGALALANG	237	3.208	584	3.026	801	10.344	151	2.844	104	1.607	281	4.451	90	3.466	869	3.449	343	9.863	
28 PROVINSI JAWA BARAT	20.401	314.388	41.474	276.403	61.876	380.693	3.443	37.711	3.946	35.891	7.363	32.862	16.959	236.577	37.534	341.314	34.489	467.891	

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa Potensi Kepesertaan Program BPJS Ketenagakerjaan di Kota Cirebon untuk sektor pendidikan masih sangatlah besar dengan rincian sebagai berikut:

- a. Total Potensi : 7.470 Tenaga Kerja
- b. Sudah Terdaftar : 919 Tenaga Kerja
- c. Sisa Potensi : 6.551 Tenaga Kerja

**Tabel 4.1.2 (4) Rekapitulasi Data WLKP Tahun 2023**

REKAPITULASI POTENSI DATA WLKP 2023							
A. KANTOR CABANG			WILAYAH KERJA	DATA WLKP	SUDAH MENJADI PESERTA (%)	SISA POTENSI	
NO	KODE KANTOR	NAMA KANTOR				PABU	TK
1	K00	BANDUNG SUCI	KOTA BANDUNG	12.399	3.388	9.050	82.354
2	K01	BEKASI KOTA	KOTA BEKASI	14.930	3.275	11.655	66.768
3	K02	BOGOR KOTA	KOTA BOGOR, KAB BOGOR	11.424	2.815	8.609	49.195
4	K03	CIREBON	KOTA CIREBON, KAB CIREBON, KAB KUNINGAN	7.563	2.411	5.172	42.941
5	K06	SUKABUMI	KOTA SUKABUMI, KAB SUKABUMI	9.706	636	2.070	12.391
6	K07	TASIKMALAYA	KOTA TASIKMALAYA, KAB TASIKMALAYA	3.947	729	2.318	31.649
7	K09	PURWAKARTA	KABUPATEN PURWAKARTA	1.953	552	1.401	9.584
8	K10	KARAWANG	KABUPATEN KARAWANG	5.896	2.004	3.892	54.955
9	K11	CIMAHI	KOTA CIMAHI, KAB BANDUNG BARAT	3.060	992	2.048	9.257
10	K12	BANDUNG SOEKARNO HATTA	KOTA BANDUNG, KAB BANDUNG	2.809	686	2.123	7.791

Hasil rekapitulasi data yang dihimpun dari WLKP Tahun 2023 diatas, dapat disimpulkan bahwa wilayah kerja BPJS Ketenagakerjaan Cirebon dapat menjangkau sebanyak 5.172 Perusahaan dengan Tenaga Kerja sebanyak 42.941 Tenaga Kerja dari berbagai latar belakang. Jumlah 5.172 Perusahaan tersebut menjadikan BPJS Ketenagakerjaan Cirebon menempati urutan keempat sebagai Kantor Cabang yang memiliki potensi kepesertaan terbanyak dari sepuluh Kantor Cabang dalam lingkup wilayah Provinsi Jawa Barat.

#### **4.1.3 Peran Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon Dalam Pelaksanaan Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Tenaga Kerja**

Dalam sebuah negara yang mengedepankan asas hukum sebagai alat untuk memberikan rasa aman dan kenyamanan bagi masyarakatnya sudah pastinya diperlukan lembaga hukum yang mengatur dan menimbang keadilan secara pasti dan tepat sasaran. Kepastian hukum diukur dari seberapa besarnya keadilan yang diterima para masyarakat baik dari kalangan menengah ke bawah hingga ke masyarakat kelas atas dan tidak pandang bulu dalam memberikan hukuman kepada para subjek hukum yang ada. Dalam mengatur sebuah negara hukum dan memberikan rasa aman bagi para masyarakatnya kepastian hukum sangat diperlukan agar terlaksananya hukum dengan baik. Kepastian hukum sebagai salah satu identitas hukum yang cukup penting dinilai sangat berperan dalam menjaga kestabilan hukum yang berlaku pada sebuah pemerintahan.

BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan Badan Hukum Publik jelas diberikan kewenangan melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial beserta Peraturan Perundang-Undangan lainnya yang berkaitan dengan Jaminan Sosial dan juga turunannya diberikan hak untuk melindungi seluruh Tenaga Kerja agar mendapatkan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon sebagai Kantor Cabang yang diberikan kewenangan di wilayah Kota Cirebon, Kabupaten Cirebon dan Kabupaten Kuningan wajib memberikan keadilan bagi seluruh Tenaga Kerja agar

dapat didaftarkan dan dilindungi oleh Pemberi Kerja atau Badan Usaha tempatnya bekerja dan tidak tebang pilih, sehingga dapat terciptanya rasa aman bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaan mereka.

Peran Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon sangatlah krusial dalam menyediakan perlindungan sosial bagi tenaga kerja terutama di Wilayah Kerjanya, tidak hanya memberikan manfaat langsung kepada karyawan tetapi juga menciptakan fondasi kuat untuk hubungan industrial yang baik antara Karyawan dan juga Pemberi Kerja atau Pengusaha. Perlindungan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan membantu Pemberi Kerja mengelola risiko finansial yang terkait dengan kecelakaan kerja, kematian, tunjangan hari tua, tunjangan pensiun dan kehilangan pekerjaan. Dengan adanya jaminan sosial, perusahaan dapat meminimalkan dampak finansial yang mungkin timbul akibat insiden-insiden tersebut. Hal ini juga membantu perusahaan mengelola secara efisien biaya yang terkait dengan perlindungan sosial karyawan, yang pasti adalah berpindahnya risiko kerja Tenaga Kerja dari Perusahaan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam jangka panjang, keberadaan BPJS Ketenagakerjaan dapat membantu perusahaan membangun reputasi yang positif. Dalam era di mana hak-hak karyawan semakin ditekankan, perusahaan yang memberikan perlindungan sosial kepada karyawannya akan dihargai oleh masyarakat dan menjadi daya tarik bagi calon karyawan. Ini menciptakan kepercayaan yang kuat, yang sangat penting dalam membangun citra positif perusahaan.

Setiap karyawan yang bekerja dengan masa kerja lebih dari 3 (tiga) bulan dan memiliki status sebagai karyawan kontrak ataupun karyawan tetap wajib mendapatkan program jaminan sosial yaitu BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan berdiri sebagai badan hukum publik yang bertanggungjawab kepada Presiden, dimana BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja baik sektor formal maupun informal, bahkan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon telah secara massif selalu mengedukasi dan mensosialisasikan pemahaman dan kesadaran secara menyeluruh pentingnya program BPJS Ketenagakerjaan kepada Masyarakat, Perusahaan atau Pemberi Kerja maupun Pemerintah Daerah Setempat. Karena memang manfaat Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bukan hanya untuk Pekerja dan Pengusaha atau Pemberi Kerja saja, akan tetapi juga bermanfaat bagi Pemerintah dalam hal kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola yang baik.

Dukungan Pemerintah secara langsung sangatlah penting dalam terselenggaranya Program BPJS Ketenagakerjaan, bahkan Presiden menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 2 tahun 2021 Tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek). Dalam Inpres tersebut presiden memerintahkan sejumlah pejabat di tingkat pusat yang terdiri dari 19 Menteri, Jaksa Agung, 3 Kepala Badan, Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) serta pejabat daerah diantaranya 34 Gubernur, 416 Bupati dan 98 Walikota untuk mendukung optimalisasi Program Jamsostek guna mewujudkan perlindungan pekerja Indonesia dan keluarganya.

Adapun perlindungan yang diberikan oleh Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon sesuai dengan kewajiban dan perannya sebagai kepanjangan tangan BPJS Ketenagakerjaan, terangkum dalam 5 jenis program yang memiliki peran dan fungsi masing-masing dari berbagai bidang yang dibutuhkan sebagai penjaminan pekerjaan tenaga kerja sebagai berikut:

#### **A. Jaminan Kematian (JKM)**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Jaminan Kematian adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika ahli waris meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Adapun tujuan dari program JKM diantaranya memberikan manfaat berupa uang tunai yang diserahkan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Aturan Iuran JKM yang perlu diperhatikan diantaranya:

- 1) Bagi peserta penerima gaji atau upah sebesar 0,30% (Nol 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

Besaran iuran dan manfaat program JKM bagi peserta dilakukan evaluasi secara berkala paling lama setiap 2 (dua) tahun, manfaat dari 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 x Rp200.000,00 = Rp4.800.000,00 (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.

## **B. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)**

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) merupakan program yang memiliki manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Iuran JKK 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 JKK 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 tabel sebagai berikut:

No	Tingkat Risiko 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 2015, 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.

Adapun manfaat yang diberikan antara lain:

No.	Manfaat	Keterangan
1.	<b>Pelayanan kesehatan</b> (perawatan dan pengobatan), antara lain: <ul style="list-style-type: none"> <li>• pemeriksaan dasar dan penunjang;</li> <li>• perawatan tingkat pertama dan lanjutan;</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pelayanan kesehatan diberikan tanpa batasan plafon sepanjang sesuai kebutuhan medis (<i>medical need</i>).</li> <li>• Pelayanan kesehatan</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• rawat inap dengan kelas ruang perawatan yang setara dengan kelas I rumah sakit pemerintah;</li> <li>• perawatan intensif (HCU, ICCU, ICU);</li> <li>• penunjang diagnostic;</li> <li>• pengobatan dengan obat generik (diutamakan) dan/atau obat bermerk (paten)</li> <li>• pelayanan khusus;</li> <li>• alat kesehatan dan implant;</li> <li>• jasa dokter/medis;</li> <li>• operasi;</li> <li>• transfusi darah (pelayanan darah);</li> <li>• dan</li> <li>• rehabilitasi medik.</li> </ul>	<p>diberikan melalui fasilitas kesehatan yang telah bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan (trauma center BPJS Ketenagakerjaan).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Penggantian biaya (<i>reimbursement</i>) atas perawatan dan pengobatan, hanya berlaku untuk daerah <i>remote area</i> atau daerah yang tidak ada trauma center BPJS Ketenagakerjaan.</li> <li>• Penggantian biaya diberikan sesuai ketentuan yang berlaku.</li> </ul>
2.	<b>Santunan berbentuk uang</b> , antara lain:	
	<p><b>a) Penggantian biaya pengangkutan</b> peserta yang mengalami kecelakaan kerja/penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau kerumahnya, termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan;.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Angkutan darat/sungai/danau diganti maksimal Rp1.000.000,- (satu juta rupiah).</li> <li>• Angkutan laut diganti maksimal Rp1.500.000 (satu setengah juta rupiah).</li> <li>• Angkutan udara diganti maksimal Rp2.500.000 (dua setengah juta rupiah).</li> </ul>	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
	<p><b>b) Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)</b>, dengan perincian penggantian, sebagai berikut:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 (enam) bulan pertama diberikan sebesar 100% dari upah.</li> <li>• 6 (enam) bulan kedua diberikan sebesar 75% dari upah.</li> </ul>	Dibayarkan kepada pemberi kerja ( <b>sebagai pengganti upah yang diberikan kepada tenaga kerja</b> ) selama peserta tidak mampu bekerja sampai peserta dinyatakan sembuh atau cacat sebagian anatomic atau cacat sebagian fungsi atau cacat total tetap atau

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 6 (enam) bulan ketiga dan seterusnya diberikan sebesar 50% dari upah.</li> </ul>	meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang merawat dan/atau dokter penasehat.
	<p><b>c) Santunan Kecacatan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cacat Sebagian Anatomis sebesar = % sesuai tabel x 80 x upah sebulan.</li> <li>• Cacat Sebagian Fungsi = % berkurangnya fungsi x % sesuai tabel x 80 x upah sebulan.</li> <li>• Cacat Total Tetap = 70% x 80 x upah sebulan.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 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.</li> <li>• Tabel kecacatan diatur dalam Lampiran III Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.</li> </ul>
	<p><b>d) Santunan kematian dan biaya pemakaman</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Santunan Kematian sebesar = 60 % x 80 x upah sebulan, sekurang kurangnya sebesar Jaminan Kematian.</li> <li>• Biaya Pemakaman Rp3.000.000,-.</li> <li>• Santunan berkala selama 24 bulan yang dapat dibayar sekaligus= 24 x Rp200.000,- = Rp4.800.000,-.</li> </ul>	
3.	Program Kembali Bekerja ( <i>Return to Work</i> ) 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.	

4.	Kegiatan Promotif dan Preventif untuk mendukung terwujudnya keselamatan dan kesehatan kerja sehingga dapat menurunkan angka kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.	
5.	Rehabilitasi berupa alat bantu ( <i>orthese</i> ) dan/atau alat ganti ( <i>prothese</i> ) 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.	
6.	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.	
7.	Terdapat masa kadaluarsa klaim 2 tahun sejak kecelakaan terjadi dan tidak dilaporkan oleh perusahaan.	

### C. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua diatur dalam PP No. 46 Tahun 2016 tentang Penyelenggaraan Program Hari Tua. Menurut PP tersebut, Jaminan Hari Tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Dalam program Jaminan Hari Tua (JHT) ini memberikan perlindungan kepada para pekerja terhadap risiko yang terjadi di hari tua, dimana produktivitas pekerja sudah menurun. JHT merupakan sistem tabungan hari tua yang besarnya merupakan akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya. JHT ini dapat dicairkan saat pekerja mencapai 56 tahun atau meninggal dunia ataupun cacat total tetap.

Aktualisasi program JHT di berikan kepada Peserta yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan dan yang telah membayar iuran. Pembayaran JHT di kelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Ketentuan pencairan JHT adalah bagi peserta yang memiliki Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan. Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan merupakan identitas kepesertaan yang memiliki nomor identitas tunggal berlaku untuk semua program jaminan sosial ketenagakerjaan yang di terbitkan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan penahapan kepesertaan Prosedur pendaftaran pembayaran JHT dilakukan paling lama 5 (lima) hari kerja, Sedangkan pembayaran berupa uang tunai di berikan setelah satu bulan pengajuan permohonan persyaratan diterima secara lengkap dan benar oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Adapun ketentuan pengajuan JHT sebagai mana ketentuan perundang-undangan adalah sebagai berikut (Nugroho, 2022:28) :

1. Peserta yang mencapai usia pensiun dapat mengajukan pencairan kepada BPJS Ketenagakerjaan, dengan melampirkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan dan Kartu tanda penduduk atau bukti identitas lainnya;
2. Peserta yang mengundurkan diri dapat dibayarkan secara tunai setelah melewati masa tunggu 1 (satu) bulan terhitung sejak diterbitkan keterangan pengunduran diri dari pemberi kerja dengan melampirkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, Kartu tanda penduduk atau bukti

identitas lain dan Keterangan pengunduran diri dari pemberi kerja tempat Peserta bekerja.

3. Peserta yang terkena pemutusan hubungan kerja dapat dibayarkan secara tunai dan sekaligus setelah melewati masa tunggu 1 (satu) bulan terhitung sejak tanggal pemutusan hubungan kerja dengan melampirkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, Kartu tanda penduduk atau bukti identitas lain dan Tanda terima laporan pemutusan hubungan kerja dari instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau surat laporan pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja kepada instansi yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan, atau pemberitahuan pemutusan hubungan kerja dari pemberi kerja dan pernyataan tidak menolak PHK dari pekerja atau perjanjian bersama yang ditanda tangani oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau petikan putusan pengadilan internasional.
4. Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama lamanya itu di kususkan kepada warga negara asing dengan melampirkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, Paspor, Surat keterangan tidak bekerja lagi di Indonesia.
5. Peserta yang mengalami cacat total tetap dibayarkan sebelum mencapai usia pensiun dengan melampirkan Kartu Peserta BPJS Ketenagakerjaan, Kartu tanda penduduk atau bukti identitas lainnya dan Surat keterangan dokter pemeriksa dan/atau dokter penasihat.

6. Peserta yang meninggal dunia dibayarkan kepada ahli waris meliputi Janda, Duda atau Anak dengan melampirkan Kartu Peserta PBJS Ketenagakerjaan, Surat keterangan kematian dari dokter atau pejabat yang berwenang, Surat keterangan ahli waris dari pejabat yang berwenang atau surat penetapan ahli waris dari pengadilan; dan Kartu Tanda Penduduk atau bukti identitas lainnya dari ahli waris.
7. Peserta yang meninggal dunia warga Negara asing, pengajuan manfaat JHT disampaikan oleh ahli waris peserta dengan melampirkan Kartu Peserta BPJS Ketengakerjaan, Surat keterangan kematian dari pejabat yang berwenang, Dokumen ketenagakerjaan sebagai ahli waris yang diterbitkan oleh instansi atau pejabat yang berwenang sesuai ketentuan peraturan perundangan – undangan, Paspor atau bukti identitas lainnya dari ahli waris.

#### **D. Jaminan Pensiun ( JP )**

Sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang penyelenggaraan 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. Sedangkan program jaminan pensiun adalah pembayaran berkala jangka panjang sebagai substitusi dari penurunan/hilangnya penghasilan karena peserta mencapai usia tua (pensiun), mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Berbeda dengan program BPJS Ketenagakerjaan lannya (JK, JKK, JHT) yang sudah

beroperasi sejak Januari 2014, program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan, baru mulai beroperasi pada 1 Juli 2015.

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

Dalam hal pemberi kerja nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan Pekerjanya, Pekerja dapat langsung mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Dalam konteks 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:

1. Iuran program jaminan pensiun dihitung sebesar 3%, yang terdiri atas 2% iuran pemberi kerja dan 1% iuran pekerja.
2. Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap. Untuk tahun 2015 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.
3. Mekanisme pembayaran iuran mengikuti program paket.
4. Pemberi kerja wajib membayar iuran paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya.
5. 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;

a. 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.

b. 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:

- a) meninggal dunia bila masa iur kurang dari 15 tahun, dimana masa iur yang digunakan dalam menghitung manfaat adalah 15 tahun dengan ketentuan memenuhi minimal 1 tahun kepesertaan dan density rate 80% atau;
- b) meninggal dunia pada saat memperoleh manfaat pensiun MPHT.

c. 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 iur 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.

d. 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%.

e. 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%.
- f. 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.
- g. 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).
- h. 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.
- i. 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.

- j. Penerima manfaat pensiun adalah peserta atau ahli waris peserta yang berhak menerima manfaat pensiun.

#### **E. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)**

Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah Jaminan yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja dengan tujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat pekerja kehilangan pekerjaan. Pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak saat terjadi risiko akibat pemutusan hubungan kerja seraya berusaha mendapatkan pekerjaan kembali. Berupa manfaat yang diberikan kepada peserta yang mengalami PHK dan belum bekerja, serta memiliki komitmen untuk kembali ke pasar kerja. Manfaat didapatkan apabila peserta memenuhi masa iur program JKP paling sedikit 12 bulan dalam 24 bulan dan telah membayar iuran paling singkat 6 bulan berturut-turut.

Manfaat JKP berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Manfaat uang tunai diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sedangkan untuk manfaat akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja di selenggarakan oleh kementerian yang menyelenggarakan urusan di bidang ketenagakerjaan.

Untuk manfaat uang tunai, diberikan setiap bulan, paling banyak 6

bulan upah dengan besaran manfaat:

1. 45% dari upah sebulan untuk 3 bulan pertama; dan
2. 25% dari upah sebulan untuk 3 bulan berikutnya.

Dasar pembayaran upah yang digunakan yaitu upah terakhir yang dilaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan maksimal batas atas upah yang diperhitungkan sebesar Rp.5.000.000,00.

#### **4.2 Implementasi Sanksi Administratif Pada Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) di Wilayah Kerja Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon**

BPJS Ketenagakerjaan yang merupakan Badan Hukum Publik di bidang jaminan sosial yang berdiri dibawah naungan Presiden. Meskipun manfaatnya yang signifikan, implementasi BPJS Ketenagakerjaan tidaklah tanpa tantangan. Salah satu tantangan utama adalah memastikan kepatuhan perusahaan untuk mendaftarkan Tenaga Kerjanya, dan kepatuhan dalam membayar iuran jaminan sosial secara tepat waktu dan penuh. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap pembiayaan program dan mengurangi ketersediaan perlindungan bagi Tenaga Kerja. Tantangan lainnya adalah pemahaman dan kesadaran yang kurang tentang hak-hak dan kewajiban terkait BPJS Ketenagakerjaan. Diperlukan upaya edukasi yang lebih efektif dan intensif untuk memastikan bahwa baik karyawan maupun perusahaan memahami secara menyeluruh pentingnya program BPJS Ketenagakerjaan dan manfaat yang diberikan.

Dalam susunan hirarki, BPJS Ketenagakerjaan Pusat yang dipimpin Direktur Utama membawahi Kantor-Kantor Wilayah yang tersebar

diseluruh Indonesia. Kantor Wilayah berada dibawah koordinasi Direktur Utama, dipimpin oleh seorang Kepala Kantor Wilayah. Kantor Wilayah mempunyai fungsi dan bertanggung jawab terhadap perencanaan, pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian kegiatan operasional Kantor Wilayah dan Kantor Cabang yang berada dibawahnya sesuai dengan arah dan kebijakan Kantor Pusat. Kantor Cabang berada dibawah koordinasi Kantor Wilayah, dipimpin oleh seorang Kepala Kantor Cabang. Kantor Cabang mempunyai fungsi perencanaan pengarahan, pengkoordinasian dan pengendalian kegiatan pemasaran, pelayanan peserta, pengawasan dan pemeriksaan, administrasi kepesertaan dan iuran, akuntansi-keuangan, umum dan SDM yang didukung teknologi informasi guna memastikan tercapainya target kepesertaan dan terselenggaranya pelayanan kepada peserta sesuai dengan arah dan kebijakan Kantor Pusat dan Kantor Wilayahnya. Kantor Cabang terdiri dari Bidang Pemasaran Peserta Penerima Upah, Bidang Pemasaran Peserta Bukan Penerima Upah, Bidang Pelayanan, Bidang Umum dan SDM, Bidang Keuangan dan Teknologi Informasi, Petugas Pemeriksa dan Pengawasan.

Adapun Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon merupakan Kantor Cabang di bawah koordinasi Kantor Wilayah Jawa Barat, yang digunakan oleh peneliti sebagai objek penelitian tesis sehingga akan difokuskan susbtansi dan hasil penelitian menyesuaikan dengan locus dari Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Kantor ini beralamat di Jalan Evakuasi No. 11 B, Kelurahan Karyamulya, Kecamatan Kesambi, Kota Cirebon 45135, Provinsi Jawa Barat. Kantor BPJS Ketenagakerjaan

Cabang Cirebon memiliki wilayah kerja yang diantaranya adalah Kota Cirebon, Kabupaten Cirebon dan Kabupaten Kuningan.

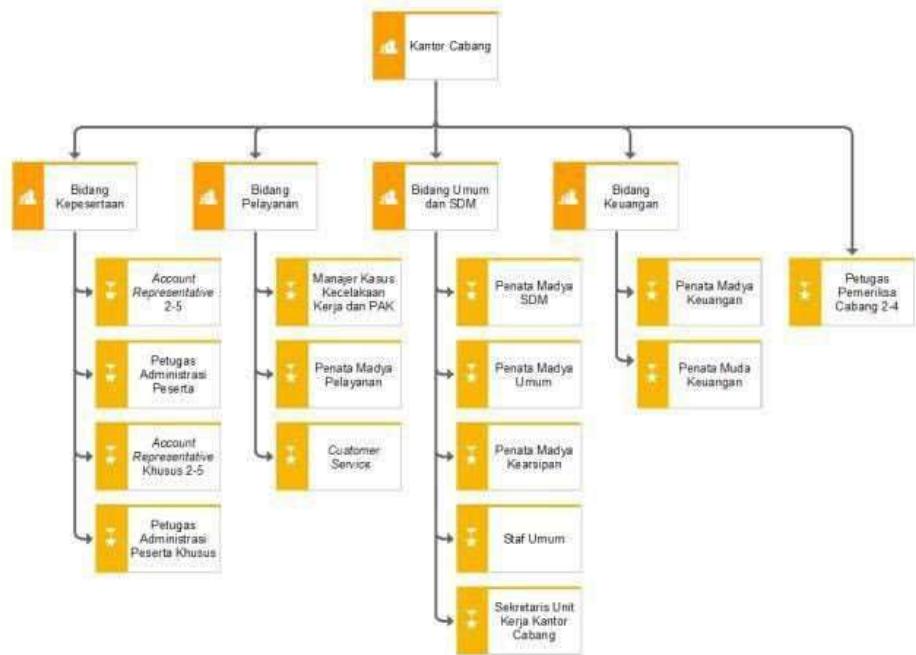
Beberapa layanan/fasilitas yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cirebon, diantaranya:

1. Pendaftaran peserta baru;
2. Lakukan perubahan data peserta di BPJS Ketenagakerjaan;
3. Penambahan peserta baru;
4. Pembayaran iuran;
5. Pencairan atau klaim BPJS Ketenagakerjaan;
6. Konsultasi permasalahan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dan beberapa kepentingan lain.

Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon dalam kiprahnya sebagai badan hukum yang memberikan fasilitas jaminan sosial kepada para pekerja memiliki peran yang signifikan dalam memberikan edukasi maupun konsultasi baik pada pemberi kerja maupun bagi para pekerja.

Dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai lembaga yang melayani serta menjamin tenaga kerja, maka diperlukan bagi peneliti untuk memberikan ilustrasi jabatan struktural pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon yang dapat digambarkan pada bagan berikut:

**Bagan 4.2 (1) Struktur Organisasi Kantor BPJS Ketenagakerjaan  
Cabang Cirebon**



Adapun jabatan struktural BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon periode kepemimpinan Tahun 2022 sampai dengan saat ini dapat dijelaskan tugas dan fungsinya sebagai berikut:

No.	Nama	Jabatan	Tugas
1.	Sudarwoto	Kepala Kantor Cabang	Mengarahkan, mengevaluasi dan mengendalikan kegiatan operasional di kantor cabang, selaras dengan kebijakan dan strategi yang ditetapkan di kantor wilayah dan menyusun dan melaksanakan rencana kerja pengawasan dan pemeriksaan kepada pemberi kerja, membuat laporan dan mengusulkan sanksi administratif berupa surat teguran, denda dan rekomendasi penghentian pelayanan publik berkoordinasi dengan instansi terkait, guna memastikan pencapaian target cabang dan wilayah secara optimal dan mendukung kepatuhan dan pertumbuhan kepesertaan Program Jaminan Sosial, sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku di badan/institusi.

		<p><b>A. Pengelolaan Organisasi</b></p> <p>1) Mengelola kinerja cabang madya (A dan B), sehingga target kantor cabang tercapai dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengalokasikan pekerjaan.</li> <li>• Mengarahkan kegiatan.</li> <li>• Mengkoordinasikan pelaksanaan program kerja.</li> </ul> <p>2) Meningkatkan pengetahuan dan kemampuan Sumber Daya Manusia di cabang madya (A dan B), sehingga memiliki Sumber Daya Manusia yang berkualitas untuk mendukung efektivitas kerja, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun usulan rencana pengembangan. Mengajukan usulan kepada atasan untuk direview.</li> <li>• Melaksanakan rencana dan memantau implementasinya.</li> </ul> <p>3) Memantau proses penilaian kinerja sesuai prosedur, guna memperoleh hasil penilaian kinerja yang valid dan akurat.</p> <p>4) Mengendalikan implementasi prinsip tata kelola di cabang, sehingga terlaksana sesuai ketentuan, dengan</p>
--	--	--

		<p>cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membina dan memotivasi seluruh jajarannya.</li> <li>• Melaksanakan peraturan BPJS Ketenagakerjaan/ perundangan sebagai bagian dari pelaksanaan prinsip tata kelola.</li> <li>• Kepatuhan terhadap prinsip tata kelola.</li> </ul> <p>5) Mengelola pengembangan dan penerapan program-program inovasi di Kantor Cabang Utama (A dan B), guna mendukung upaya peningkatan kinerja badan secara berkesinambungan (<i>continuous improvement</i>).</p> <p><b>B. Pengelolaan Operasional</b></p> <p>1) Menyusun dan memantau implementasi rencana kerja dan anggaran tahunan cabang, guna menjaga efektivitas kerja dan efisiensi biaya dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun rencana kerja dan anggaran cabang.</li> <li>• Mengajukan kepada Deputi Direktur Wilayah untuk direview dan dikompilasi.</li> <li>• Memantau penerapan dan</li> </ul>
--	--	--

		<p>mengajukan usulan penyesuaian (jika perlu)</p> <p>2) Mengendalikan kegiatan pengembangan kepesertaan penerima upah dan bukan penerima upah selaras dengan kebijakan wilayah, guna memastikan tercapainya target kepesertaan, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengarahkan penyusunan data potensi.</li> <li>• Mengarahkan pengembangan program kepesertaan.</li> <li>• Memantau pelaksanaan program.</li> <li>• Mengembangkan kemitraan untuk mendukung kegiatan kepesertaan.</li> <li>• Mengevaluasi efektivitas program.</li> </ul> <p>3) Memantau kegiatan pengelolaan peserta melalui program CRM di cabang, guna memastikan tercapainya target peningkatan iuran, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memantau kajian dalam penentuan klasifikasi akun.</li> <li>• Memastikan kinerja Relationship Officer telah</li> </ul>
--	--	--

		<p>optimal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan administrasi kepesertaan terkelola dengan baik.</li> </ul> <p>4) Mengarahkan pengelolaan program Kesejahteraan Peserta selaras dengan kebijakan wilayah, guna memastikan program Kesejahteraan Peserta mendukung efektivitas kegiatan kepesertaan, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengarahkan pengembangan program Kesejahteraan Peserta.</li> <li>• Memastikan adanya koordinasi dengan Kantor Wilayah dalam pelaksanaan program.</li> <li>• Mengevaluasi efektivitas program.</li> </ul> <p>5) Melaksanakan kegiatan pemeriksaan dan pengawasan kantor maupun pemeriksaan lapangan kepada pemberi kerja, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun prioritas pemeriksaan kepada pemberi kerja.</li> <li>• Menyiapkan dokumen pemeriksaan.</li> </ul>
--	--	--

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan pengecekan kepada pemberi kerja</li> <li>• Membuat laporan kunjungan.</li> </ul> <p>6) Menyusun laporan dan menyiapkan sanksi administrative berupa surat teguran, denda dan rekomendasi penghentian pelayanan publik, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengumpulkan bukti-bukti pelanggaran.</li> <li>• Melakukan klasifikasi jenis pelanggaran.</li> <li>• Membuat usulan surat pemberitahuan sesuai dengan jenis pelanggaran</li> <li>• Meminta persetujuan surat pemberitahuan pelanggaran</li> <li>• Mengirimkan surat pemberitahuan kepada pemberi kerja jika berupa teguran dan denda</li> <li>• Mengirimkan surat pemberitahuan kepada instansi yang berwenang jika berupa rekomendasi.</li> </ul> <p>7) Melaksanakan kerjasama dengan instansi pemerintah setempat dalam rangka pemberian atau</p>
--	--	---

		<p>pencabutan sanksi administratif, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengumpulkan informasi dari lembaga/instansi yang berkaitan dengan pengawasan dan pemeriksaan.</li> <li>• Melaksanakan pertemuan untuk mendiskusikan pola dan bentuk kerjasama dengan lembaga /instansi tersebut.</li> <li>• Menyampaikan usulan kesepakatan kerjasama kepada atasan untuk disetujui.</li> <li>• Menyiapkan dokumen kerjasama.</li> <li>• Melaksanakan proses persetujuan/penandatanganan kesepakatan.</li> </ul> <p>8) Mengarahkan dan memantau penyelenggaraan program manfaat dan kegiatan pelayanan, guna tercapainya kepuasan pelanggan, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberi arahan dan memantau proses penyelesaian klaim.</li> <li>• Memberi masukan dan memastikan terlaksananya penanganan keluhan.</li> </ul>
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan pembinaan personal di bidang pelayanan.</li> </ul> <p>9) Memastikan tersedianya dukungan teknologi informasi bagi kegiatan operasional, agar tercipta kelancaran dan efektivitas kerja, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengendalikan pemenuhan kebutuhan fasilitas teknologi informasi.</li> <li>• Mengarahkan dan memantau kegiatan pemeliharaan peralatan dan fasilitas teknologi informasi dan jaringannya.</li> </ul> <p>10) Memantau dan mengevaluasi pengelolaan keuangan, untuk menjaga efisiensi penggunaan dana, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengendalikan anggaran dan memantau arus kas.</li> <li>• Memastikan transaksi keuangan dan administrasinya dilakukan sesuai SOP.</li> <li>• Memantau pengelolaan pajak.</li> <li>• Mereview laporan pertanggungjawaban</li> </ul>
--	--	---

		<p>keuangan.</p> <p>11) Mengendalikan pengelolaan Sumber Daya Manusia di Kantor Cabang, untuk memastikan terpenuhinya hak dan kewajiban pegawai dan untuk menjaga kapabilitas Sumber Daya Manusia, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan sistem Human Capital berjalan sesuai ketentuan.</li> <li>• Mengarahkan pengembangan kapabilitas Sumber Daya Manusia sesuai kebutuhan.</li> <li>• Menangani masalah hubungan industrial yang timbul.</li> </ul> <p>12) Memastikan terlaksananya layanan umum, untuk mendukung kelancaran kegiatan operasional cabang, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan kebutuhan sarana dan prasarana tersedia.</li> <li>• Memonitor dan mengevaluasi kegiatan pengadaan.</li> <li>• Memantau pemeliharaan aset, serta administrasinya.</li> <li>• Memantau dan mengevaluasi</li> </ul>
--	--	--

		<p>kegiatan kesekretariatan dan kearsipan.</p> <p>13) Memberikan bukti komitmennya dan bertanggung jawab terhadap implementasi sistem manajemen mutu di unit kerjanya serta keefektifan perbaikan berkesinambungan di Kantor Cabang untuk memenuhi persyaratan pelanggan serta peraturan perundangan dan regulasi.</p> <p>14) Memastikan penyelesaian temuan audit internal dan eksternal dan melaporkan kepada Wakil Manajemen Wilayah tentang kinerja sistem manajemen mutu dan kebutuhan apapun untuk perbaikan.</p> <p>15) Mengendalikan komunikasi badan/institusi dengan pihak eksternal (berupa promotion, advertising, sponsorship, publicity) selaras dengan kebijakan wilayah, guna menciptakan dan menjaga citra positif badan/institusi di Kantor Cabang, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengembangkan rencana komunikasi.</li> <li>• Memantau implementasinya.</li> </ul>
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengevaluasi dan menentukan langkah tindaklanjut</li> </ul> <p>16) Mengkoordinasi penyusunan laporan cabang, guna memperoleh laporan final kegiatan, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meminta laporan kegiatan dari bawahan</li> <li>• Mereview dan mengkompilasi laporan kegiatan cabang</li> <li>• Mengajukan laporan untuk direview dan dikompilasi di Kantor Wilayah</li> </ul> <p>17) Mengelola manajemen risiko di cabang, sehingga terlaksana sesuai ketentuan, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan adanya pemahaman atas standar /ketentuan</li> <li>• Memantau proses asesmen risiko</li> <li>• Menyusun mitigasi risiko sesua standar/ ketentuan yang berlaku.</li> </ul>
--	--	--

		<p><b>Wewenang:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memberikan persetujuan penempatan investasi dana di area kerjanya, sesuai dengan batasan kewenangannya</li> <li>• Merekomendasikan pembentukan Kantor Cabang Pratama (C dan D) baru.</li> <li>• Merekomendasikan programKP yang sesuai dengan kondisi Cabang</li> <li>• Mengajukan usulan mutasi dan promosi pegawai di cabang untuk diajukan ke Kantor Wilayah.</li> <li>• Memberi persetujuan pengadaan barang dan jasa untuk Kantor Cabang sesuai dengan batas kewenangannya.</li> <li>• Memberikan persetujuan peremajaan sarana infrastruktur teknologi informasi.</li> <li>• Memberikan persetujuan pencairan anggaran rutin.</li> <li>• Menjadi perwakilan badan/institusi di cabang.</li> </ul>
--	--	--

2.	Dine Novaliza	Kepala Bidang Kepesertaan Kantor Cabang	<p>Merencanakan, mengoordinasikan, mengarahkan, dan mengelola program Kepesertaan Pemberi Kerja/Badan Usaha (PK/BU) segmen Penerima Upah (PU), Bukan Penerima Upah (BPU), Keagenan dan Pekerja Migran Indonesia (PMI) serta program Jasa Konstruksi (Jakon) untuk perluasan dan pengelolaan kepesertaan melalui program Customer Relationship Management di Cabang yang selaras dengan strategi kepesertaan Wilayah, memantau dan membina kinerja AR, ARK, PAP dan PAPK serta mengendalikan pelayanan administrasi kepesertaan, guna memastikan target kepesertaan dan iuran di Cabang tercapai dengan efektif dan efisien.</p> <p><b>Wewenang:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun strategi tindaklanjut atas potensi yang ada.</li> <li>• Mengajukan usulan target kepesertaan dan iuran.</li> <li>• Membagi target kepada AR dan ARK.</li> <li>• Menentukan akun untuk setiap AR dan ARK.</li> <li>• Menangani keluhan</li> </ul>
----	---------------	---	--

			<p>peserta dalam batas kewenangan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyetujui pengeluaran anggaran rutin Kepesertaan Program Khusus.</li> <li>• Mengajukan usul reward/punishment untuk AR, ARK, PAP dan PAPK.</li> <li>• Melakukan negosiasi dalam batas kewenangannya.</li> </ul>
3.	Nining Nuraini	Kepala Bidang Pelayanan Kantor Cabang	<p><b>Tugas:</b></p> <p>Merencanakan, mengkoordinasikan, memantau dan mengevaluasi penyelenggaraan dan pelayanan program JHT, JP, JKK dan JKM serta mengkoordinasikan penyelesaian kasus terdiagnosa Kecelakaan Kerja – Penyakit Akibat Kerja (KK-PAK) di lingkungan operasional Kantor Cabang guna memastikan kegiatan pelayanan berlangsung lancar dan memenuhi standar kualitas yang ditentukan.</p> <p><b>Wewenang:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menangani keluhan peserta dalam batas kewenangan.</li> <li>• Menyetujui pengeluaran anggaran rutin.</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan negosiasi dalam batas kewenangannya.</li> <li>• Mengevaluasi kinerja petugas pelayanan.</li> </ul>
4.	Ahmad Dodi Setiawan	Kepala Bidang Umum dan SDM Kantor Cabang		<p><b>Tugas:</b></p> <p>Menganalisis, mengarahkan, memantau dan mengendalikan kegiatan yang terkait dengan perencanaan dan keseluruhan proses pengelolaan Sumber Daya Manusia di Kantor Cabang.</p> <p>Menganalisis, mengarahkan, memantau dan mengendalikan kegiatan yang terkait dengan pengadaan barang dan jasa, pemeliharaan arsip, aset dan pelayanan umum bagi karyawan/badan (seperti kerumahtanggaan, kebersihan, keamanan, kearsipan,dll), serta hubungan komunikasi dengan pihak internal dan eksternal, guna memberikan dukungan bagi kelancaran seluruh kegiatan pengelolaan bisnis di Kantor Cabang</p> <p><b>Wewenang:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menetapkan kandidat calon karyawan baru.</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menetapkan pembelian barang dan jasa sesuai dengan kewenangannya.</li> <li>• Merekomendasikan vendor.</li> <li>• Menetapkan kegiatan pelatihan dan pembinaan karyawan dalam batas wewenangnya.</li> <li>• Memberikan teguran sehubungan dengan kinerja karyawan.</li> <li>• Mewakili badan dalam penanganan masalah hubungan industrial.</li> </ul>
5.	Randi Arfanda Reza	Kepala Bidang Keuangan Kantor Cabang	<p><b>Tugas:</b></p> <p>Memantau, mengkoordinasikan, menganalisis dan mengevaluasi kegiatan yang terkait dengan pengelolaan keuangan dan administrasi jurnal transaksi dan piutang iuran peserta di kantor cabang, menyusun laporan keuangan Kantor Cabang, dan mengelola resiko yang ada di Kantor Cabang dan Jajarannya, melakukan pengelolaan piutang dana Sarana Kesejahteraan Peserta serta melakukan pembinaan kepada</p>

			<p>jajarannya, guna memberikan dukungan pada aspek keuangan bagi kegiatan operasional yang efektif dan efisien, serta membuat ringkasan operasional Kantor Cabang dalam laporan akuntansi manajemen.</p> <p><b>Wewenang:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Melakukan otorisasi pengeluaran kas sesuai dengan batas kewenangan</li> <li>• Memfinalisasi hasil pencatatan keuangan</li> <li>• Memfinalisasi hasil pencatatan keuangan menjadi laporan keuangan Kantor Cabang</li> <li>• Memfinalisasi laporan akuntansi manajemen</li> <li>• Memfinalisasi kewajiban perpajakan Kantor Cabang</li> <li>• Memfinalisasi laporan pengelolaan piutang SKP</li> </ul>
6.	Ahmad Rozy	Petugas Pengawas dan	<p><b>Ringkasan Pekerjaan:</b></p> <p>Melaksanakan program kerja</p>

	Pemeriksa Cabang	<p>pengawasan dan pemeriksaan kepatuhan terhadap perusahaan, tenaga kerja, badan dan individu secara berkala di Unit Kerjanya, menindaklanjuti ketidakpatuhan kepesertaan baik pengaduan yang diperoleh dari masyarakat/pekerja, dari <i>Account Representative</i> (AR) atau <i>Account Representative</i> Khusus (ARK) maupun laporan instansi terkait; serta bekerjasama dengan Instansi Pemerintah/Pemerintah Daerah, Penegak Hukum atau Instansi publik lainnya dalam melakukan penindakan ketidakpatuhan; guna mendukung kelancaran kegiatan pengawasan dan pemeriksaan dan memastikan kepatuhan terhadap kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan secara optimal.</p>
--	------------------	--

		<p><b>Pengelolaan Operasional:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berperan sebagai Anggota Tim atas kegiatan evaluasi penerapan pengawasan dan pemeriksaan, untuk mendukung kelancaran kegiatan, dengan cara:           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengumpulkan data.</li> <li>• Melaksanakan kegiatan analisis data sesuai arahan.</li> <li>• Mengidentifikasi temuan dan mengaitkannya dengan peraturan yang berlaku.</li> <li>• Menyusun laporan kegiatan dan mengajukan kepada Ketua Tim untuk direview.</li> </ul> </li>   <li>2. Melaksanakan kegiatan pemeriksaan Data maupun pemeriksaan lapangan kepada pemberi kerja, dengan cara :           <ul style="list-style-type: none"> <li>• Meminta data kepesertaan dari Kantor Cabang dan instansi lain.</li> </ul> </li> </ol>
--	--	---

		<p>data untuk menjadi data pendukung.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Membandingkan data internal dan data eksternal.</li> <li>• Melakukan pengecekan kepada pemberi kerja.</li> <li>• Membuat laporan kunjungan.</li> </ul> <p>3. Menyusun laporan hasil pemeriksaan data maupun Pemeriksaan lapangan, dengan cara :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun Temuan Hasil Pemeriksaan (THP).</li> <li>• Menyampaikan THP kepada perusahaan.</li> <li>• Menindaklanjuti THP yang tidak mendapatkan tanggapan dari perusahaan.</li> <li>• Melakukan eskalasi kepada atasan terhadap permasalahan yang tidak dapat ditangani.</li> </ul>
--	--	---

		<p>4. Menyusun dan membuat persiapan sanksi administratif berupa surat teguran, denda dan rekomendasi penghentian pelayanan publik, dengan cara :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Menyediakan kelengkapan bukti-bukti pelanggaran.</li><li>• Membuat klasifikasi jenis pelanggaran.</li><li>• Membuat surat pemberitahuan sesuai dengan jenis pelanggaran, diketahui Ketua Tim dan ditandatangani oleh Kepala Bidang Wasrik.</li><li>• Membuat surat usulan pengenaan sanksi denda yang ditandatangani oleh Kepala Kantor Cabang.</li><li>• Membuat surat pemberitahuan kepada pemberi kerja jika berupa teguran dan denda.</li></ul>
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Membuat surat pemberitahuan kepada instansi yang berwenang jika berupa rekomendasi.</li> <li>• Mengompilasi dan mengolah data untuk menjadi data pendukung.</li> <li>• Membandingkan data internal dan data eksternal.</li> <li>• Melaksanakan pengecekan kepada pemberi kerja.</li> <li>• Membuat laporan pelaksanaan kunjungan.</li> </ul> <p>5. Menyiapkan dokumen dalam rangka proses persetujuan/penandatanganan kesepakatan, guna mendukung kelancaran acara, dengan cara:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Menyusun usulan dokumen perikatan sesuai format yang ada.</li> <li>• Mengajukan dokumen kepada</li> </ul>
--	--	--

		<p>atasan. Melakukan koordinasi dengan berbagai pihak terkait acara penandatanganan kesepakatan.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Memastikan persiapan di lokasi sebelum acara dimulai.</li> <li>• Mengikuti jalannya acara dan memastikan laporan pelaksanaan acara.</li> </ul> <p>6. Melakukan kerja sama dengan instansi Pemerintah dan Pemerintah Daerah, dalam pengenaan sanksi administratif tidak mendapat pelayanan publik tertentu (TMP2T) bagi Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang selain Pemberi Kerja dan Pekerja yang tidak patuh dalam penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dengan cara :</p>
--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengoordinasikan pertemuan untuk mendiskusikan pedoman pelaksanaan pengenaan sanksi administratif sesuai dengan peraturan dan ketentuan.</li> <li>• Menyampaikan hasil diskusi kepada atasan untuk disetujui.</li> <li>• Mengoordinasikan pelaksanaan pengenaan sanksi administratif.</li> <li>• Menyusun laporan evaluasi efektivitas kegiatan pengenaan sanksi administrasi TMP2T.</li> </ul> <p>7. Melakukan koordinasi dengan instansi penegak hukum (Kejaksaan) dalam hal pelaksanaan proses PERDATA kepada pemberi kerja yang tidak patuh dan instansi penegak hukum (POLRI dan PPNS) dalam hal pelaksanaan proses dugaan tindak PIDANA kepada pemberi kerja yang tidak</p>
--	--	--

		<p>patuh, dengan cara :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mengoordinasikan pertemuan untuk mendiskusikan pedoman pelaksanaan proses Perdata atau dugaan tindak Pidana.</li> <li>• Menyampaikan hasil diskusi kepada atasan untuk disetujui.</li> <li>• Mengoordinasikan pelaksanaan proses Perdata atau dugaan tindak Pidana.</li> <li>• Menyusun laporan evaluasi efektivitas kegiatan pelaksanaan proses Perdata atau dugaan tindak Pidana.</li> </ul>
--	--	---

Mengingat Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon berdiri sebagai Badan Hukum Publik, maka pertanggungjawaban tugas dan wewenang langsung kepada Presiden sesuai ketentuan dari Pasal 7 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sehingga dalam rangka menjalankan kiprahnya sebagai badan hukum publik yang melaksanakan controlling (pemantauan) bagi pemberi kerja yang nyata-nyata tidak melakukan tugasnya dengan baik, maka

BPJS Ketenagakerjaan hadir pula sebagai pihak yang bersangkutan secara langsung untuk memberikan sanksi, termasuk sanksi administratif.

Pengenaan sanksi administratif dimaksudkan agar Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja, dan penerima bantuan iuran menaati kewajibannya sehingga hak-hak tenaga pekerja terlindungi melalui kepesertaannya sebagai bagian dari program jaminan sosial di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Adapun kewajiban pemberi kerja atas kesejahteraan pekerjanya diatur dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang berbunyi:

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

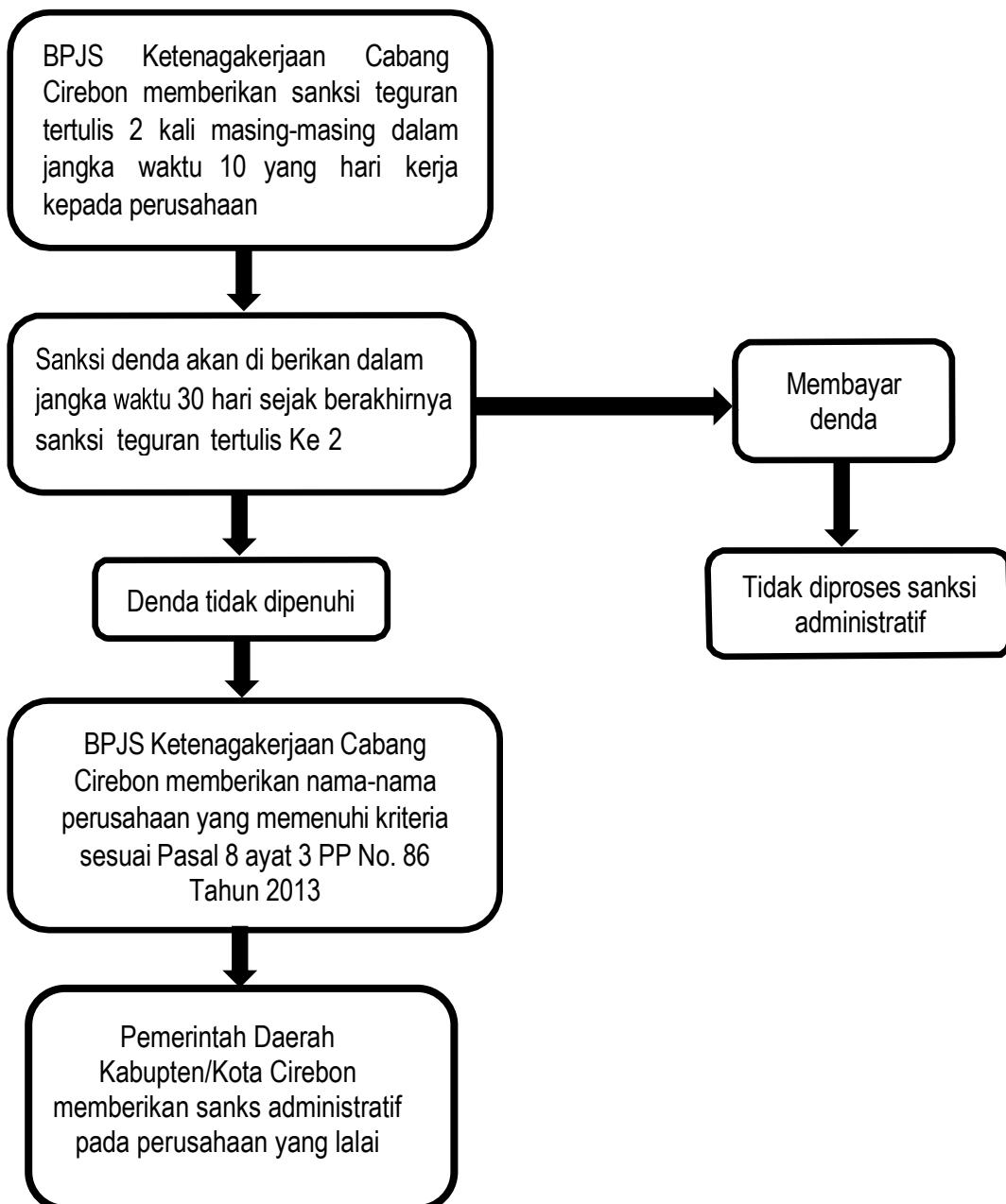
Kewenangan untuk melaksanakan kewajiban jaminan sosial bagi pekerja dimiliki oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Wilayah Cirebon sebagai badan hukum publik yang berhubungan langsung dalam penyelenggaraan jaminan sosial yang meliputi JKK, JKM, JHT, JPK bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. BPJS Ketenagakerjaan juga memiliki wewenang untuk memberikan sanksi administratif kepada perusahaan yang tidak melakukan kewajibannya sebagaimana dimaksud

dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Perusahaan-perusahaan yang tidak mengindahkan kewajibannya soal keadministrasian peserta BPJS Ketenagakerjaan maka dikenai sanksi administratif dengan skema sebagai berikut:

#### **Daftar Bagan 4.2 (2) Alur Pengenaan Sanksi Administratif**



## Penjelasan Bagan

1. Perusahaan yang tidak mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya, dikenai teguran tertulis pertama untuk jangka waktu paling lama 10 hari oleh BPJS. 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. Sebelum dibuatnya teguran tertulis pertama, Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon secara Standar Operasional Prosedur (SOP) akan terlebih dahulu melakukan Pengawasan dan Pemeriksaan kepada Pemberi Kerja atau Perusahaan yang tidak patuh, yang selanjutnya akan dikeluarkan Temuan Hasil Pemeriksaan (THP) oleh Petugas Pengawas dan Pemeriksa Cabang.
2. Sanksi denda dikenakan apabila setelah pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara tidak melaksanakan kewajibannya. Denda dikenakan sebesar 0,1% (nol koma satu persen) setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir. Denda disetorkan kepada BPJS bersamaan dengan pembayaran iuran bulan berikutnya.
3. Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dikenai sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu diberikan apabila sanksi denda tidak disetor lunas berdasarkan hal yang sudah ditentukan.

4. 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 kewajiban pendaftaran BPJS; 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 pemberian data.
5. Bukti lunas pembayaran denda, pendaftaran kepesertaan, dan bukti pemberian data kepesertaan yang lengkap dan benar dijadikan sebagai dasar pencabutan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Jadi sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dikenakan apabila sanksi teguran tertulis pertama, teguran tertulis kedua, sampai pada sanksi denda tidak dilaksanakan. Sanksi tersebut dicabut apabila denda telah disetor secara lunas kepada BPJS dan telah mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS, atau telah memberikan data diri kepada BPJS secara lengkap dan benar.

Dengan demikian, atas proses pemberian sanksi diatas, perusahaan seharusnya memahami konsekuensi akhir atas lalainya tindakan yang tidak mendaftarkan dan membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan pada tenaga kerjanya. Apalagi dapat kita sepakati bahwa jabatan pekerjaan sebagai contolling karyawan (*human resource*) pada perusahaan seharusnya direkrut berdasarkan kapasitas serta kapabilitas yang mumpuni dalam mengurus segala bentuk tanggungjawabnya sebagai pihak yang berperan dalam pembangunan Sumber Daya

Manusia pada perusahaan.

Selain Sanksi Tidak Mendapatkan Pelayanan Publik Tertentu oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan melalui Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu, Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon juga selalu berkoordinasi dengan Penegak Hukum dalam bentuk Perjanjian Kerja Sama (PKS) dalam ruang lingkup terkait dengan Ketidakpatuhan Perusahaan atau Pemberi Kerja yang tidak mendaftarkan Tenaga Kerjanya pada Program BPJS Ketenagakerjaan, Perusahaan yang hanya mendaftarkan sebagian Tenaga Kerjanya di Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Perusahaan yang tidak menyesuaikan upah yang sebenarnya kepada BPJS Ketenagakerjaan, Perusahaan yang tidak mendaftarkan program BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan skala usaha yang sebenarnya, serta Perusahaan atau Pemberi Kerja yang tidak membayarkan iuran Tenaga Kerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Penegak Hukum atau Instansi berwenang yang telah bekerjasama dengan Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon adalah Kejaksaan Negeri Kuningan, Kejaksaan Negeri Kota Cirebon, Kejaksaan Negeri Kabupaten Cirebon, Polres Kuningan, Polres Kabupaten Cirebon, Polres Kota Cirebon dan Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan, Pemerintah Daerah Kabupaten Cirebon dan Pemerintah Daerah Kota Cirebon, dan UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan.

#### **4.2.1 Hasil Wawancara Pihak Terkait dan Kewenangan Masing-Masing Pihak**

Wawancara yang dilakukan dimulai dari Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon, yaitu Bapak Sudarwoto, dijelaskan oleh Bapak Sudarwoto bahwa dalam hal kepatuhan Perusahaan tugas dari Kepala Kantor Cabang yaitu melaksanakan rencana kerja pengawasan dan pemeriksaan kepada

pemberi kerja, membuat laporan dan mengusulkan sanksi administratif berupa surat teguran, denda dan rekomendasi penghentian pelayanan publik berkoordinasi dengan instansi terkait, guna memastikan pencapaian target cabang dan wilayah secara optimal dan mendukung kepatuhan dan pertumbuhan kepesertaan Program Jaminan Sosial, sesuai dengan standar dan ketentuan yang berlaku di badan/institusi. Sehingga setiap laporan yang disampaikan oleh Kepala Bidang Kepesertaan dan Petugas Pengawas dan Pemeriksaan terhadap Perusahaan yang tidak patuh, akan ditindaklanjuti melalui sanksi administratif baik produk yang diterbitkan oleh Kantor Cabang maupun melalui instansi lain yang memiliki kewenangan sesuai Peraturan Perundang-Undangan. Selanjutnya wawancara dilakukan terhadap Petugas Pengawas dan Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon atas nama Bapak Ahmad Rozy, Bapak Ahmad Rozy menjelaskan bahwa pengawasan dan pemeriksaan kepatuhan terhadap perusahaan, tenaga kerja, badan dan individu secara berkala di Unit Kerjanya, menindaklanjuti ketidakpatuhan kepesertaan baik pengaduan yang diperoleh dari masyarakat/pekerja, dari *Account Representative* (AR) atau *Account Representative Khusus* (ARK) maupun laporan instansi terkait; serta bekerjasama dengan Instansi Pemerintah/Pemerintah Daerah, Penegak Hukum atau Instansi publik lainnya dalam melakukan penindakan ketidakpatuhan; guna mendukung kelancaran kegiatan pengawasan dan pemeriksaan dan memastikan kepatuhan terhadap kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan secara optimal.

Pihak perusahaan harus memiliki kewajiban untuk mensosialisasikan status kepesertaan perusahaannya sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan agar para tenaga kerja memahami bahwa mereka memiliki jaminan sosial dalam bekerja. BPJS Ketenagakerjaan khususnya pada Cabang Cirebon sebagai salah satu

kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Jawa Barat, berdasarkan hasil wawancara Narasumber Bapak Ahmad Rozy, S.H sebagai petugas pemeriksa kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Cirebon dalam pernyataannya, didukung dengan pendapatnya bahwa :

*“Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon telah berupaya semaksimal mungkin dalam memberikan sosialisasi secara masif dalam rangka memberikan pemahaman urgensi kepesertaan pada program jaminan di BPJS Ketenagakerjaan melalui media cetak, seperti koran dan/ atau datang secara langsung kepada perusahaan yang telah terdaftar pada Dinas Ketenagakerjaan”.*

Adapun keterangan lain yang diperoleh dari narasumber yang sama, Bapak Ahmad Rozy, S.H (Petugas Pengawas dan Pemeriksa Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon) menerangkan mekanisme pendaftaran dan penarikan iuran BPJS Ketenagakerjaan nyata-nyata menjadi tanggungjawab sepenuhnya oleh perusahaan dalam wawancara tersebut. Maka mengenai teknis pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, narasumber menerangkan bahwa :

*“Untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, Tenaga kerja diharuskan memenuhi persyaratan yang diminta, seperti menyerahkan identitas diri dan keluarga; telah mengisi form yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan; sudah melakukan pembayaran iuran pertama, walaupun kartu anggota BPJS Ketenagakerjaannya belum keluar, maka dengan begitu dapat dikatakan pekerja/buruh tersebut sudah terlindungi oleh BPJS Ketenagakerjaan”.*

Selanjutnya wawancara dilakukan terhadap Bapak Arif Purwansyah selaku security Royal Residence I yang Dimana Bapak Arif bekerja sejak tahun 2022 namun belum terlindungan program jaminan sosial baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. Menurut keterangan Bapak Arif, beliau tidak mengetahui manfaat dan kewajiban Perusahaan melindungi pekerjanya dalam program jaminan sosial. Narasumber/Tenaga Kerja juga tidak mengetahui bahwa adanya fungsi pengawasan dan pemeriksaan dari BPJS Ketenagakerjaan untuk menindaklanjuti Perusahaan yang terindikasi tidak patuh. Wawancara selanjutnya

dilakukan kepada Bapak Abdurahman Saleh yang merupakan Manager HRGA PT. Java Seafood, dari hasil wawancara didapati bahwa Bapak Abdurahman telah dilindungi oleh BPJS Ketenagakerjaan sejak tahun 2015 dan mengetahui manfaat program maupun kanal pelaporan apabila Perusahaan terindikasi tidak patuh terhadap program jaminan sosial. Wawancara terakhir dilakukan terhadap Manager Operasional PT. Ganda Putera Insas Bapak Amu Mahmudin Latif, hasil dari wawancara diterangkan bahwa Perusahaan tersebut sudah terdaftar sejak tahun 2012 dan menyatakan bahwa manfaat program jaminan sosial ketenagakerjaan sangat penting terutama terkait dengan Program Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun.

Terhadap wawancara tersebut di atas terangkan bahwa dalam pemberian sanksi administratif tidak dapat dikenakan langsung kepada Pemberi Kerja/ Badan Usaha yang tidak patuh, namun melalui proses yang cukup Panjang sampai diterbitkannya sanksi tersebut. Secara ringkas Standar Operasional Prosedur (SOP) atau alur pengenaan sanksi administratif sesuai dengan Pasal 17 UU 24 Tahun 2011 Tentang BPJS adalah dimulai dari BPJS Ketenagakerjaan memberikan surat himbauan untuk mendaftarkan seluruh tenaga kerja sesuai dengan upah dan program yang wajib diikuti ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Apabila Perusahaan masih tidak patuh, dilakukan pengawasan ataupun pemeriksaan oleh Petugas Pengawas dan Pemeriksa yang selanjutnya akan diterbitkan Temuan Hasil Pemeriksaan (THP), apabila Perusahaan dinyatakan masih tidak patuh sejak diterbitkanya THP, maka akan diterbitkan Surat Teguran I dengan batas waktu 10 hari kerja untuk ditindaklanjuti oleh Perusahaan, namun sampai batas waktu yang ditentukan Perusahaan masih tidak patuh, akan diterbitkan Surat Teguran II dengan batas waktu 10 hari kerja.

Apabila Perusahaan masih tidak patuh maka akan diterbitkan sanksi denda dengan jangka waktu 30 hari untuk melakukan pembayaran iuran dan denda. Apabila denda tidak dipenuhi maka dilakukan pengiriman surat ataupun rekomendasi untuk diterbitkannya sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu sesuai dengan Pasal 8 Ayat 3, PP No. 86 Tahun 2013, yang kemudian DPMPTSP Kabupaten Cirebon akan menindaklanjuti rekomendasi yang dikeluarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan menerbitkan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu, yang dalam hal ini dikeluarkan terhadap 14 Perusahaan yang tidak patuh. Sanksi akan dicabut Kembali apabila Perusahaan sudah dinyatakan patuh oleh BPJS Ketenagakerjaan.

#### **4.2.2 Konsekuensi Hukum Bagi Perusahaan yang Tidak Mendaftarkan dan Membayarkan Iuran BPJS Ketenagakerjaan Untuk Tenaga Kerjanya**

Mekanisme perusahaan dalam mendaftarkan dan membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan merupakan sebuah kewajiban bagi perusahaan selaku pemberi kerja dalam memenuhi kebutuhan yang menjadi hak bagi tenaga kerja. Dalam hubungan kerja, perusahaan secara prosedural harus menunjukkan sikap profesionalnya pada awal proses perekrutan, kepastian pekerjaan yang dituangkan dalam surat perjanjian kerja, terjalinnya hubungan kerja hingga pengakhiran hubungan kerja.

Merujuk pengertian perjanjian kerja dalam Pasal 1601a Kitab Undang-Undang Hukum Perdata memberikan pengertian bahwa:

*“Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian dimana pihak kesatu (siburuh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah”*

Sedangkan definisi Perjanjian Kerja yang tertuang dalam Pasal 1 angka 14

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 berbunyi:

*“Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak”*

Menurut Imam Soepomo dalam bukunya yang berjudul *Pengantar Hukum Perburuhan* (2003:70), pada dasarnya hubungan kerja merupakan hubungan antar buruh dan majikan buruh menyatakan kesanggupannya untuk bekerja kepada majikan dengan menerima upah dan dimana majikan menyatakan kesanggupan untuk mempekerjakan buruh dengan membayar upah (Soepomo 2003: 70).

Kesimpulan dari penjelasan diatas bahwa hubungan kerja timbul dan mengikat bagi para pihak yang terdiri dari pemberi kerja dan yang diberi kerja (buruh). Sejak di tandatanganinya perjanjian kerja oleh keduanya, maka sejak saat itu pula telah berlaku hubungan kerja yang mengikat. Perjanjian kerja dalam hal ini menjadi hal yang sangat krusial karena menjadi dasar bagi para pihak dalam menjalankan hak dan kewajibannya masing-masing.

Adapun beberapa aspek yang seminimal mungkin termuat dalam perjanjian kerja diantara lain: Dalam perjanjian kerja, pada prinsipnya unsur-unsur seperti yang ditentukan Pasal 1320 KUHPerdata tersebut masih juga menjadi acuan dan harus diterapkan, agar suatu perjanjian kerja tersebut keberadaannya bisa dianggap sah dan konsekuensinya dianggap sebagai undang-undang bagi pihak yang membuatnya. Adapun unsur-unsur yang harusnya termuat dalam perjanjian kerja sebagai berikut (Husni 2001: 37-38):

1. Adanya Unsur Pekerjaan, dalam suatu perjanjian harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan sendiri oleh pekerja, hanya dengan izin majikan dapat menyuruh orang lain.

2. Adanya unsur perintah, manifestasi dari pekerjaan yang diberikan kepada pekerja oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus tunduk pada perintah pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai yang diperjanjikan.
3. Adanya waktu, adanya waktu yang dimaksud adalah dalam melakukan pekerjaan harus disepakati jangka waktunya. Unsur jangka waktu dalam perjanjian kerja dapat dibuat secara tegas dalam perjanjian kerja yang dibuat misalnya untuk pekerja kontrak, sedangkan pekerja tetap hal ini tidak diperlukan.
4. Adanya Upah, upah memegang peran penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja pada pengusaha adalah untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja.

Pihak perusahaan harus memiliki kewajiban untuk mensosialisasikan status kepesertaan perusahaannya sebagai anggota BPJS Ketenagakerjaan agar para tenaga kerja memahami bahwa mereka memiliki jaminan sosial dalam bekerja. BPJS Ketenagakerjaan khususnya pada Cabang Cirebon sebagai salah satu kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Jawa Barat, berdasarkan hasil wawancara Narasumber Bapak Ahmad Rozy, S.H sebagai petugas pemeriksa kantor BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Cirebon dalam pernyataannya, didukung dengan pendapatnya bahwa :

*"Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon telah berupaya semaksimal mungkin dalam memberikan sosialisasi secara masif dalam rangka memberikan pemahaman urgensi kepesertaan pada program jaminan di BPJS Ketenagakerjaan melalui media cetak, seperti koran dan/ atau datang secara langsung kepada perusahaan yang telah terdaftar pada Dinas*

*Ketenagakerjaan”.*

Adapun keterangan lain yang diperoleh dari narasumber yang sama, Bapak Ahmad Rozy, S.H (Petugas Pengawas dan Pemeriksa Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon) menerangkan mekanisme pendaftaran dan penarikan iuran BPJS Ketenagakerjaan nyata-nyata menjadi tanggungjawab sepenuhnya oleh perusahaan dalam wawancara tersebut. Maka mengenai teknis pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, narasumber menerangkan bahwa :

*“Untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, Tenaga kerja diharuskan memenuhi persyaratan yang diminta, seperti menyerahkan identitas diri dan keluarga; telah mengisi form yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan; sudah melakukan pembayaran iuran pertama, walaupun kartu anggota BPJS Ketenagakerjaannya belum keluar, maka dengan begitu dapat dikatakan pekerja/buruh tersebut sudah terlindungi oleh BPJS Ketenagakerjaan”.*

Dalam Pasal 2 ayat (3) Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Nomor, Sertifikat, Perubahan Data Kepesertaan dan Pembayaran Iuran Program Jaminan Pensiun berbunyi:

*“Pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan pekerja yang baru paling lama 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal pekerja tersebut mulai bekerja”*

Pendaftaran Kepesertaan Program BJPS Ketenagakerjaan diawali dengan mengisi formular dan melampirkan dokumen persyaratan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Kemudian Perusahaan melampirkan bukti pembayaran sebagai tanda telah membayar lunas iuran pertama. Tugas BPJS Ketenagakerjaan setelah perusahaan melakukan pendaftaran ialah memverifikasi pendaftaran terhadap formulir dan dokumen persyaratan. Seandainya formulir

dan dokumen pesyaratan tidak lengkap, BPJS Ketenagakerjaan mengembalikan berkas secara tertulis kepada perusahaan paling lama 2 (dua) hari terhitung sejak tanggal pengembalian disampaikan berdasarkan cap pos. Apabila perusahaan tidak menyampaikan kelengkapan formulir dan dokumen pendaftaran sesuai dengan jangka waktu tersebut, permohonan pendaftaran dianggap ditarik kembali.

Pendaftaran yang telah lengkap dan memenuhi persyaratan dilakukan pencatatan keperstaan awal program jaminan pensiun. Pencatatan dilakukan terhadap:

- a. nomor kepesertaan bagi peserta; dan
- b. sertifikat kepesertaan bagi perusahaan

Pencatatan nomor kepesertaan menggunakan NIK sebagai nomor identitas tunggal. NIK dintegrasikan dengan sistem administrasi kependudukan. Kemudian BPJS Ketenagakerjaan menerbitkan nomor dan sertifikat keperstaan yang telah dilakukan Pencatatan sebagai identitas atau bukti sah sebagai peserta program jaminan pensiun. BPJS Ketenagakerjaan menerbitkan nomor kepesertaan bagi peserta paling lama 1 (satu) hari kerja terhitung tanggal bukti pembayaran sebagai tanda telah membayar lunas iuran pertama diterima dan pendaftaran dinyatakan lengkap dan benar baik secara fisik maupun digital/elektronik.

Nomor Kepesertaan dicantumkan pada kartu peserta. BPJS Ketenagakerjaan menyampaikan kartu peserta kepada Perusahaan setelah NIK valid. Dalam hal NIK tidak valid, BPJS Ketenagakerjaan menyampaikan kartu peserta dengan nomor peserta khusus melalui perusahaan. BPJS Ketenagakerjaan menerbitkan sertifikat kepersertaan secara fisik maupun digital/elektronik bagi perusahaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja terhitung sejak formulir pendaftaran diterima

dengan lengkap dan benar serta iuran pertama dibayar lunas. Apabila perusahaan telah menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan sebelum berlakunya program Jaminan Pensiun maka akan diterbitkan lagi sertifikat kepesertaan.

Bentuk Sanksi atas pelanggaran berupa kelalaian perusahaan dalam mendaftarkan dan membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi atas pelanggaran dari Pasal 15 telah jelas diatur dalam Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang berbunyi:

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;
2. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
  - teguran tertulis;
  - denda; dan/atau
  - tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Sedangkan penjelasan Pasal 17 ayat (1) diatas mengenai ketentuan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial tersebut berbunyi:

- Setiap orang, selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan penerima Bantuan Iuran, yang memenuhi persyaratan kepesertaan dalam program Jaminan Sosial wajib mendaftarkan dirinya dan anggota keluarganya sebagai Peserta kepada BPJS, sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.

- Setiap orang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan data mengenai dirinya dan anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Menurut jenisnya sanksi administratif dapat dilihat dari segi sasarannya yaitu:
  - a. Sanksi Reparator artinya sanksi yang diterapkan sebagai reaksi atas pelanggaran norma, yang ditujukan untuk mengembalikan pada kondisi semula sebelum terjadinya pelanggaran, misalnya bestuursdwang, dwangsom);
  - b. Sanksi Punitif artinya sanksi yang ditujukan kepada mereka yang melanggar peraturan perundang-undangan tertentu, dan kepada si pelanggar dikenakan sejumlah uang berdasarkan peraturan perundangundangan yang bersangkutan, kepada pemerintah diberikan wewenang untuk menerapkan sanksi tersebut, misalnya adalah berupa denda administratif; dan
  - c. Sanksi Regresif adalah sanksi yang diterapkan sebagai reaksi atas ketidak patuhan terhadap ketentuan yang terdapat pada ketetapan yang diterbitkan.

Maka atas kaitan pasal di atas, peneliti mencoba menganalisis implementasi kedua pasal tersebut dalam bentuk penyajian data yang tersaji pada Tahun 2022. Data ini memuat perusahaan-perusahaan selaku pemberi kerja yang telah di sanksi berupa administratif.

**Tabel 4.2.2 Data Perusahaan yang di Sanksi Administratif Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon Akibat Tidak Mendaftarkan dan Membayarkan Iuran BPJS Ketenagakerjaan**

NO	NAMA PERUSAHAAN	ALAMAT PERUSAHAAN
1	Kedai Artha	JL. Dewi Sartika No. 30; Kec. Kuningan, Kabupaten Kuningan
2	Deha Makmur Bersama	Dusun Pahing Desa Karangmangu Kec. Kramatmulya Kab. Kuningan Prop. Jabar
3	Dairi Putra Utama	Jln. Raya Cigugur-Cipari Gunungkeling Lingk. Kondang Kel. Cipari Kec. Cigugur Kab Kuningan Prop. Jabar
4	Coffee & Resto Dede Kaka	Jn. Otista No. 10 Pasapen 3 Rt.003/003 Kel. Kuningan Kec. Kuningan Kab. Kuningan Prop. Jabar
5	Cafe Kenny's	Kel. Cirendang Kec./Kab. Kuningan Prop. Jabar
6	Buana Agung Sukses Makmur	Dusun Babakan Rt.017/008 Desa Cirahayu Kec. Luragung Kab. Kuningan Prop. Jabar Tlp. 081320276494
7	Buana Agung Sukses	Dusun Babakan Rt.017/008 Desa Cirahayu Kec. Luragung Kab. Kuningan Prop. Jabar
8	Brother Cafe 46	Dusun Pahing Rt. 005/002 Desa Cilimus Kec. Cilimus Kab. Kuningan Prop. Jabar
9	Ayam Geprek Juara 222	Jl. Siliwangi No. 127 Rt. 001/007 Kel./Kec./Kab. Kuningan Prop. Jabar
10	Atsyira Tech	Dusun Puhun Rt. 004/002 Desa Luragung Tonggoh Kec. Luragung Kab. Kuningan Prop. Jabar
11	Prodeo Cafe	Jl. Siliwangi No. 2 (Samping Lembaga Pemasyarakatan) Kab. Kuningan
12	Anugrah Alam Lestari	Dusun Puhun Rt. 005/004 Desa Clawigebang Kec. Clawigebang Kab. Kuningan Prop. Jabar
13	Anggun Cafe & Resto	Jln. Raya Bojong Dusun Manis Rt 005/002 Desa Bojong Kec. Cilimus Kab. Kuningan Prop. Jabar
14	Alvira Jaya Mandiri	Jln. Krikil No.9 Rt.009/002 Desa Cilimus Kec. Cilimus Kab. Kuningan Prop. Jabar Tlp. 081321771112

Sumber: Data PTSP Kabupaten Kuningan

Perusahaan-perusahaan tersebut diatas, telah di sanksi administratif berupa tidak mendapat layanan publik tertentu seperti:

- a. perizinan terkait usaha,
- b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek,
- c. izin mempekerjakan tenaga kerja asing,
- d. izin perusahaan penyedia jasa pekerja, serta Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Adapun pemberian sanksi berupa tidak mendapatkan layanan publik diberlakukan atas persetujuan dari Pemerintah Daerah atas permintaan dari Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon. Dengan demikian, apabila mengevaluasi dari penerapan sanksi administratif terhadap perusahaan dirasa tidak memberikan solusi terhadap tenaga kerja, maka sanksi pidana sebagai ultimum remidium dapat digunakan sebagai altenatif terakhir dalam penyelesaian

perkara tindakan tersebut.

Dalam Pasal 17 UU No 24 Tahun 2011, diterangkan bahwa pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak mendaftarkan kepesertaan BPJS karyawan dikenai sanksi administratif berupa:

1. Teguran tertulis
2. Denda, dan/atau
3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu

Pemberian sanksi perusahaan berupa teguran dan denda dilakukan oleh BPJS, sedangkan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu menyangkut perizinan, dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS. Berikut ketentuan tata cara pemberian sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang Selain Pemberi Kerja dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial jo. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara.

Sanksi teguran tertulis diberikan paling banyak 2 kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 hari kerja. Sanksi denda diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 hari sejak berakhirnya pemberian sanksi teguran kedua. Denda dikenakan setiap bulan sebesar 0,1% dari iuran yang seharusnya dibayarkan. Denda tersebut menjadi pendapatan lain dana jaminan sosial. Sanksi tidak mendapat layanan publik tertentu meliputi:

- a. perizinan terkait usaha,

- b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek,
- c. izin mempekerjakan tenaga kerja asing,
- d. izin perusahaan penyedia jasa pekerja, serta Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Sehingga dari pernyataan di atas, apabila masih terdapat perusahaan yang telah terdaftar pada Dinas Ketenagakerjaan sebagai perusahaan yang memenuhi standar/kriteria dan telah diberikan sosialisasi oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang maupun Wilayahnya, serta karena dengan unsur kesengajaan melalaikan kewajibannya tersebut maka perusahaan seharusnya telah bersiap atas segala konsekuensi hukum yang akan didapatinya. Namun demikian, setelah terbitnya Sanksi Tidak Mendapatkan Pelayanan Publik Tertentu Perusahaan ataupun Pemberi Kerja menjadi patuh dengan mendaftarkan tenaga kerjanya ataupun membayar iuran, maka sesuai dengan Permenaker tersebut di atas, akan dilakukan pencabutan sanksi dengan cara BPJS Ketenagakerjaan mengajukan Permohonan kepada Pemerintah Daerah untuk menerbitkan Surat Pendekatan Sanksi Tidak Mendapatkan Pelayanan Publik Tertentu terhadap Perusahaan ataupun Pemberi Kerja yang telah menjadi patuh tersebut.

Selain hal tersebut, terdapat konsekuensi hukum yang akan didapat perusahaan merujuk pada Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi gagasan utama dalam pembahasan ini, adalah sanksi administratif sebagai sanksi paling berat dalam koridor UU BPJS. Sanksi pidana dapat diberlakukan sebagai sarana evaluasi yang efektif bagi perusahaan-perusahaan yang telah melalaikan kewajiban atas hak para tenaga kerjanya. UPTD Pengawasan Ketenagakerjaan, Kejaksaan Negeri dan elemen Kepolisian memiliki

peran penting sebagai penegak hukum yang memiliki kewenangan dalam mengawasi dan memberikan sanksi kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan atau tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan para tenaga kerjanya.

#### **4.2.3 Faktor Penyebab Perusahaan di Wilayah Kerja Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon Tidak Mendaftarkan dan Membayarkan Iuran BPJS Ketenagakerjaan Tenaga Kerjanya**

Pada wilayah Cirebon sendiri apabila ditilik Letak Geografis yang strategis, yang merupakan jalur utama transportasi dari Jakarta menuju Jawa Barat, Jawa Tengah, yang melalui daerah utara atau pantai utara (pantura). Letak tersebut menjadikan suatu keuntungan bagi Kota Cirebon, terutama dari segi perhubungan dan komunikasi. Dalam meningkatkan perkembangan perekonomian, Kota Cirebon melaksanakan program dan kegiatan yang sangat berpengaruh terhadap kondisi perekonomian yang ada. Dimana pertumbuhan ekonomi Kota Cirebon dapat diukur dengan pertumbuhan nilai Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Pertumbuhan perekonomian Kota Cirebon dari tahun ke tahun selalu mengalami peningkatan dan menunjukkan pertumbuhan ekonomi yang fluktuatif. Salah satunya pertumbuhan perekonomian yang unggulan adalah Sektor Perdagangan, hotel dan restoran merupakan sektor yang memberikan kontribusi besar terhadap pembentukan Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) Kota Cirebon. Jumlah Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) dari tahun 2013 hingga 2016 mengalami kenaikan secara fluktuatif. Pada tahun 2013 Sektor Perdagangan mencapai 3,952,821.67 atau meningkat 23,20%. Kemudian di tahun 2014 sebesar 4,145,948.18 atau 24,33%, selanjutnya di tahun 2015 sebesar 4,354,967.41 atau meningkat 25,51%. Serta di tahun 2016 mencapai 4,590,626.35 atau meningkat mencapai 26,94%. Sektor perdagangan, hotel dan restoran merupakan salah satu motor penggerak

ekonomi Kota Cirebon. Meningkatnya kegiatan usaha di sektor perdagangan, hotel dan restoran di karenakan Kota Cirebon merupakan basis kegiatan ekonomi di wilayah III Cirebon.

Data dari Universitas Dipenegoro, dengan didukung jumlah hotel bintang dan non bintang yang cukup banyak serta letak geografis yang strategis, Kota Cirebon menjadi pilihan bagi para pelaku ekonomi untuk memilih sarana akomodasi. Begitupun untuk kegiatan usaha restoran, Kota Cirebon dengan banyak makanan khas seperti nasi jamblang, empal gentong, dan seafood serta makanan khas lainnya yang menjadikan usaha di bidang restoran dapat berkembang dengan pesat. Menurut data Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE) Kota Cirebon Atas Dasar Harga Konsanta 2010 tahun 2013 hingga 2016. Bahwa Pertumbuhan Sektor Perdagangan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan. pada tahun 2013 sektor ini mampu tumbuh sebesar

3,63%. Angka ini menunjukan adanya peningkatan di tahun 2014 sebesar 4,89%. Di tahun 2015 sektor perdagangan mengalami kenaikan sebesar 4,82%. Sedangkan di tahun 2016 pertumbuhan sektor perdagangan mengalami peningkatan mencapai 5,63%. dengan Jumlah Rata-rata Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE) Sektor Perdagangan di Kota Cirebon sebesar 11,59%.

Berdasarkan penjelasan data pada beberapa sektor di atas, dapat disimpulkan bahwa Wilayah Cirebon merupakan wilayah yang masyarakatnya memiliki potensi tinggi sebagai peserta dari program BPJS Ketenagakerjaan. Berbagai lini sektor yang beragam menjadi tantangan tersendiri bagi BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan sosialisasi, edukasi ataupun pemahaman dari fungsi program-program ini. Berdasarkan hasil dari wawancara yang dihimpun dari narasumber Bapak Ahmad Rozy, S.H sebagai Petugas Pengawas

dan Pemeriksa Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon, menyatakan bahwa:

*“Sejak berdirinya BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon pada Tahun 1987, telah berhasil menghimpun peserta yang pertama kali dikelola itu ada sekitar 4000 tenaga kerja dari berbagai sektor perusahaan maupun pemberi kerja lainnya”.*

Perusahaan-perusahaan dari berbagai lini sektor yang telah mendaftarkan perusahaannya menjadi bagian dari peserta ini kemudian tidak serta merta selalu taat dalam hal membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan tenaga kerjanya. Terdapat beberapa faktor yang melatarbelakangi perusahaan-perusahaan tidak mendaftarkan sampai dengan tidak membayarkan iuran kepada Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon diantaranya adalah:

1. Perusahaan atau Pemberi Kerja merasa iuran yang ditetapkan Pemerintah terlalu besar, meskipun jelas bahwa pada Program Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun terdapat iuran yang juga dipotong dari Upah Tenaga Kerja.
2. Kondisi keuangan yang tidak stabil, banyak informasi dan keterangan yang disampaikan oleh Pemberi Kerja atau Perusahaan bahwa dampak *Covid-19* masih sangat berpengaruh terhadap kondisi operasional perusahaan, sehingga membuat tidak mampunya Perusahaan mendaftarkan Pekerjanya atau membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.
3. Pendaftaran hanya sebagai persyaratan tender atau lelang, Pemerintah dalam persyaratan kelengkapan administrasi persyaratan proyek untuk tender atau lelang ataupun Pengadaan Barang dan Jasa, biasanya mewajibkan Perusahaan Calon Peserta Lelang atau Tender memiliki sertifikat Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan untuk persyaratan administratif. Namun dikarenakan hal tersebut hanya sebagai kelengkapan dokumen saja, maka

pada iuran bulan selanjutnya Pemberi Kerja ataupun Perusahaan tidak lagi membayarkan iuran Pekerjanya, hal tersebut mengakibatkan adanya tunggakan ataupun piutang iuran Perusahaan.

4. Kurangnya informasi tentang tata cara pendaftaran dan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan, meskipun Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon selalu melakukan sosialisasi ke Masyarakat, Perusahaan maupun Pemerintah Daerah setempat, namun terkadang masih terlewatnya informasi tersebut keberapa pihak lain yang berkepentingan, sehingga edukasi dan sosialisasi yang efektif dan massif sangatlah dilakukan secara konsisten, sehingga pemahaman tentang manfaat Program Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tersampaikan keseluruh pihak.

## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Simpulan

1. BPJS Ketenagakerjaan sangatlah berperan penting dalam pelaksanaan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan yang dimana merupakan amanat dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial karena sangat bermanfaat bukan hanya bagi Pekerja, namun juga bagi Pemberi Kerja atau Badan Usaha dan juga bagi Negara. Pertama, peran BPJS Ketenagakerjaan bagi Pekerja adalah memberikan perlindungan, pelayanan dan kesejahteraan bagi pekerja yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dan juga keluarganya. Kedua, peran BPJS Ketenagakerjaan bagi Pemberi Kerja atau Badan Usaha adalah peningkatan produktivitas pekerja dalam bekerja, dikarenakan pekerja merasa lebih aman, nyaman dan terlindungi di tempat kerja, selain itu dengan perlindungan dari BPJS Ketenagakerjaan memindahkan risiko kerja dari Pemberi Kerja atau Badan Usaha kepada BPJS Ketenagakerjaan. Ketiga, peran BPJS Ketenagakerjaan bagi Negara adalah mendorong investasi dan ketenagakerjaan yang berkelanjutan dengan memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perekonomian bangsa dengan tata kelola yang baik.
2. Implementasi sanksi administratif bagi Pemberi Kerja atau Badan Usaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya pada Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan telah dilaksanakan oleh Pemerintah Daerah di Wilayah Kerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Cirebon melalui Dinas

Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuningan dengan pengenaan sanksi administratif berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu meliputi: Perizinan terkait Usaha, Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek, Izin memperkerjakan tenaga kerja asing, Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan Persetujuan Bangunan Gedung (PBG) pengganti Izin Mendirikan Bangunan. Meskipun demikian, dalam implementasi pemberian sanksi administratif tersebut, terkadang masih terlaksana tidak maksimal di beberapa daerah lain dengan alasan bahwa pemberian sanksi dapat mengganggu iklim investasi pada suatu wilayah di Kabupaten atau Kota.

## 5.2 Implikasi

1. Manfaat yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada para peserta sangatlah besar, namun sampai dengan saat ini coverage kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan masih sangatlah rendah, untuk itu peran Negara sesuai dengan amanat Pasal 34 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sangatlah penting, terutama dalam sisi kebijakan yang dapat diambil melalui: Penerimaan Bantuan Iuran (PBI) dari Pemerintah kepada Tenaga Kerja yang belum terdaftar, Online Single Submission (OSS) yang dikelola oleh Kementerian Investasi atau BKPM secara *mandatory* mewajibkan seluruh Badan Usaha saat pendaftaran Perizinan Berusaha untuk melampirkan sertifikat kepesertaan telah terdaftar BPJS Ketenagakerjaan, dan hal yang sama juga dapat diterapkan dalam Wajib Lapor Ketenagakerjaan (WLKP) yang dikelola

oleh Kementerian Ketenagakerjaan serta adanya integrasi seluruh peserta BPJS Ketenagakerjaan menggunakan Nomor Induk Kependudukan pada Kartu Tanda Penduduk (KTP) sehingga kualitas data peserta menjadi lebih baik dan juga dapat terintegrasi dengan perpajakan yang mana dapat terlihat Tenaga Kerja yang belum terdaftar di Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan akan lebih baik lagi jika Warga Negara dengan status sudah bekerja, yang akan membuat KTP wajib untuk langsung didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan.

2. Implementasi sanksi baik secara administratif, perdata maupun pidana dalam Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sudah berjalan dengan baik, namun masih terdapat kendala bahwa BPJS Ketenagakerjaan tidak berdiri sendiri dalam pemberian sanksi, karena tugas BPJS Ketenagakerjaan hanya sebatas pemberian rekomendasi ataupun permohonan pemberian sanksi yang ditujukan kepada stakeholder terkait. Padahal di dalam Pasal 14 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 dijelaskan bahwa “Dalam melaksanakan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan dalam penyelenggaraan program jaminan sosial, BPJS mengangkat petugas pemeriksa” yang memiliki tugas dan fungsi untuk melaksanakan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan untuk menjamin kepatuhan pemberi kerja atas pemenuhan kewajiban pendaftaran, penyampaian data pekerja, data upah atau penghasilan beserta perubahannya sesuai dengan Ketentuan Peraturan Perundang-Undangan. Dengan demikian seyogyanya di Indonesia dapat dibentuk Pengadilan Jaminan Sosial yang menjadi badan peradilan yang melaksanakan tugas Kekuasaan Kehakiman di Indonesia khusus sengketa yang berkaitan dengan jaminan sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. BUKU

- Adjie, Habib. 2008. *Sanksi Perdata & Administratif Terhadap Notaris*. Bandung: Refika Aditama.
- Akib, Muhammad. 2016. *Hukum Lingkungan Perspektif Global Dan Nasional*. Jakarta: Rajawali press.
- Ali, Achmad. 2002. *Menguak Tabir Hukum (Suatu Kajian Filosofis Dan Sosiologis)*. Jakarta: Gunung Agung.
- Atmasasmita, Romli & Kodrat Wibowo. 2016. *Analisis Ekonomi Makro Tentang Hukum Pidana Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Christie, Kansil dan Chirstine Kansil. 2009. *Kamus Istilah Hukum*. Jakarta: Jala Permata Aksara.
- Dellyana, Shant. 1998. *Konsep Penegakan Hukum*. Yogyakarta: Litera Yogyakarta.
- Dunn, William. 2003. *Public Policy : An Introduction*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Dwijowijoto. 2004. *Kebijakan Publik : Formulasi, Implementasi, Dan Evaluasi*. Jakarta: Media Komputindo.
- Fanani, Ahmad Zaenal. 2011. “Berpikir Falsafati Dalam Putusan Hakim.” *Varia Peradilan* Volume 304 (No.6): 3.
- Fuady, Munir. 2005. *Perbuatan Melawan Hukum Pendekatan Kontemporer, Cet.2*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Fuady, Munir. 2003. *Aliran Hukum Kritis*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Hadjon, Philipus M. 2008. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Jakarta: Gajah Mada University.
- Husni, Lalu. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Kesehatan, Menteri. 2023. “Program Jaminan Kecelakaan Kerja.” 2023.
- Khozim. 2018. *Sistem Hukum : Perspektif Ilmu Sosial Lawrence M. Friedman*. Bandung: Nusa Media.
- Manullang, Antonius Cahyadi dan E. Fernando M. 2007. *Pengantar Ke Filsafat Hukum*,. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Marzuki, Peter Mahmud. 2008. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Kencana.

- Purba, Radik. 2011. *Memahami Asuransi Di Indonesia*. Jakarta : Pustaka Binaan Pressindo.
- Rahardjo, Satjipto. 2012. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rahardjo, Satjipto. 2014. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Rato, Dominikus. 2010. *Filsafat Hukum Mencari : Memahami Dan Memahami Hukum*. Yogyakarta: Laksbang Persindo.
- Ridwan. 2005. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sanyoto. 2008. “Penegakan Hukum Di Indonesia.” *Dinamika Hukum* Volume 8 (Nomor 3): 199.
- Sidharta. 2010. *Reformasi Peradilan Dan Tanggung Jawab Negara, Bunga Rampai Komisi Yudisial, Putusan Hakim: Antara Keadilan, Kepastian Hukum, Dan Kemanfaatan*. Jakarta: Komisi Yudisial Indonesia.
- Sidharta Arief, Meuwissen. 2007. *Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum Dan Filsafat Hukum*. bandung: Refika Aditama.
- Siti Ummu. 2021. “Regulasi Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Informal Yang Berkeadilan.”
- Soekanto, Soerjono. 2008. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Soepomo, Imam. 2003. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.
- Supriyanto, Hari. 2013. *Kesejahteraan Pekerja Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia*. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Susanto, Nur Agus. 2014. “Dimensi Aksiologis Dari Putusan Kasus ‘ST’ Kajian Putusan Peninjauan Kembali Nomor 97 PK/Pid.Sus/2012.” *Jurnal Yudisial* volume 7 (No.3): 19.
- Sutedi, Adrian. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Syafie, Inu Kencana. 1992. *Pengantar Ilmu Pemerintahan*. Bandung: Refika Aditama.
- Syakur, Abd. 2021. “Makna Jaminan Sosial Bagi Masyarakat Sadar BPJS Ketenagakerjaan Prespektif Ekonomi Islam (Studi Fenomenologi Kawasan Desa Sadar BPJS Ketenagakerjaan Di Kabupaten Sumenep).” *Disertasi*, 1–202.
- Syukri, Albani Nasution Muhammad. 2017. *Hukum dalam Pendekatan Filsafat*, Jakarta: Kencana.
- Tangkilisan, Hessel Nogi. 2005. *Kebijakan Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Urip Soewarno dalam Mulyanto Sumardi dan Hans Dieter Evers. 1979. *Pemenuhan Kebutuhan Pokok Kalangan Menengah Keatas*. Jakarta: Rajawali press.

- Winarno, Budi. 2005. *Kebijakan Publik: Teori Dan Proses*. Jakarta: Gramedia.
- Zed, Mestika. 2008. *Metode Penelitian Kepustakaan Ed. Ke-2*. Jakarta: Yayasan Obor Indonesia.

## **B. PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Indonesia, 2023. *Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945*. Jakarta: Sinar Grafika.

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*.

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)*.

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)*;

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia*;

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 Tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang*;

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

Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian* jo. *Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian*.

Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun*.

Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua* jo. *Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua*.

Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.*

Indonesia, *Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial.*

Indonesia, *Instruksi Presiden Nomor 2 tahun 2021 Tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek).*

Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2018 Tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara.*

Indonesia, *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 Tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia.*

Indonesia, *Peraturan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Nomor, Sertifikat, Perubahan Data Kepesertaan dan Pembayaran Iuran Program Jaminan Pensiu.*

## C. INTERNET

<https://www.Djsn.go.id/djsn2/program-sjsn/jaminan-pensiun.pdf>, Naskah Akademik SJSN, diakses pada tanggal 15-10-2023.

<https://e-journal.uajy.ac.id/10084/2/1HK10780.pdf>, Pengertian Jaminan Pensiu, diakses pada tanggal 15-10-2023.

<https://www.merdeka.com/uang/setelah-jht-buruh-kini-masalahkan-jaminan-pensiundi-bpjts.html>, iuran pensiu, diakses pada tanggal 13 Oktober 2023.

[http://eprints.undip.ac.id/61526/3/BAB\\_2.pdf](http://eprints.undip.ac.id/61526/3/BAB_2.pdf) .

BPJS Ketenagakerjaan, 2014, "Program Jaminan Kecelakaan Kerja", [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). diakses tanggal 25 Januari 2023, pukul 20:54.

Rohanawati, Nur Ayunita, (2016), *Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia Sebagai Negara Kesejahteraan Ditinjau Dari Perspektif Hukum Progresif*, <https://ojs.uajy.ac.id/index.php/justitiaetpax/article/view/759/720>, Dilihat pada tgl. 13 Oktober 2023, pukul 05.45 WB.

# **LAMPIRAN**

## **Lampiran 1**

### **Wawancara Tenaga Kerja Belum Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan**

Narasumber : Arif Purwansyah  
Jabatan : Security Royal Residence 1  
Alamat : Desa Dermayu  
Batasan Penelitian : Perspektif BPJS Ketenagakerjaan dari pandangan Tenaga Kerja di (nama perusahaan)  
Hari, Tanggal : Senin, 10 April 2023  
Waktu : 14.15  
Dokumentasi Interview :  
Dokumen/data yang diperoleh :

1. Narasumber dimohon untuk memperkenalkan diri  
Jawaban :  
Nama saya Arif Purwansyah bekerja sebagai Security Royal Residence 1.
2. Dapat narasumber jelaskan sejak kapan sudah bekerja di perusahaan tersebut?  
Jawaban :  
Mulai tahun 2022.
3. Apakah selama bekerja disini, saudara rasa sudah mendapatkan haknya sebagai pekerja?  
Jawaban :  
Hak belum terpenuhi semua, baru gaji saja. BPJS Kesehatan belum, BPJS Ketenagakerjaan Belum.
4. Apakah saudara memahami terkait dengan apa itu BPJS Ketenagakerjaan?  
Jawaban :  
Kurang Paham, Buat Hari Tua.
5. Apakah saudara merupakan peserta BPJS Ketenagakerjaan?  
Jawaban :  
Tidak/Belum.
6. Jika iya, sejak kapan anda terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan?  
Jawaban :  
Belum terdaftar.

7. Apakah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan ini didaftarkan oleh perusahaan tempat anda bekerja?

Jawaban :

Tidak.

8. Dalam hal mendaftarkan tenaga kerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, apakah perusahaan melakukan sosialisasi dan penawaran terlebih dahulu?

Jawaban :

Tidak ada.

9. Apakah anda mengetahui atau masih mengingat awal mula bagaimana anda didaftarkan sebagai BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Tidak didaftarkan.

10. Apakah anda sudah pernah melakukan klaim jaminan-jaminan yang ada dalam program BPJS Ketenagakerjaan kepada perusahaan?

Jawaban :

Belum pernah

11. Bagaimana alur sistematika klaim jaminan-jaminan dalam program BPJS Ketenagakerjaan kepada perusahaan?

Jawaban :

Tidak tahu.

12. Apa saja benefit yang anda dapat sejak terdaftar menjadi peserta pada BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Tidak tahu.

13. Apakah anda mengetahui apabila ada rekan kerja dalam perusahaan tempat anda bekerja tidak didaftarkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Tidak tahu.

14. Apakah anda mengetahui penyebab adanya rekan kerja anda tidak didaftarkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Tidak tahu.

15. Apakah anda mengetahui apabila ada rekan kerja anda disini yang iuran BPJS Ketengakaerjaannya tidak dibayarkan oleh perusahaan?

Jawaban :

Tidak tahu.

16. Apakah anda mengetahui penyebab adanya rekan kerja anda tidak didaftarkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Tidak tahu.

17. Menurut pengetahuan narasumber, kepada siapakah anda dapat melaporkan pelanggaran apabila dalam hal ini perusahaan tidak mendaftarkan dan membayarkan iuran tenaga kerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Disnaker dan BPJS Ketenagakerjaan.

18. Apakah saudara mengetahui, bagaimana fungsi pengawasan dalam mengawasi perusahaan terkait dengan keberjalanan program BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Tidak tahu.

### Foto Wawancara



## **Lampiran 2**

### **Wawancara Tenaga Kerja Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan**

Narasumber : Abdurahman Saleh  
Jabatan : Manager HRGA  
Alamat : Jambu Nomor 30 Lemah Mekar Indramayu  
Batasan Penelitian : Perspektif BPJS Ketenagakerjaan dari pandangan Tenaga Kerja PT. java Seafood  
Hari, Tanggal : Kamis, 13 April 2023  
Waktu : 20.30 WIB  
Dokumentasi Interview : photo  
Dokumen/data yang diperoleh : kartu peserta bpjs ketenagakerjaan

1. Narasumber dimohon untuk memperkenalkan diri  
Jawaban :  
  
Abdurahman saleh, hr manager, java seafood
2. Dapat narasumber jelaskan sejak kapan sudah bekerja di (nama perusahaan) ini?  
Jawaban :  
  
Bekerja dari tahun 2015
3. Apakah selama bekerja disini, saudara rasa sudah mendapatkan haknya sebagai pekerja?  
Jawaban :  
  
Sudah cukup bagus
4. Apakah saudara memahami terkait dengan apa itu BPJS Ketenagakerjaan?  
Jawaban :  
  
Bpjks ketenagakerjaan dulu pt jamsostek
5. Apakah saudara merupakan peserta BPJS Ketenagakerjaan?  
Jawaban : ya

6. Jika iya, sejak kapan anda terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan?  
Jawaban :

Dari tahun 2015

7. Apakah kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan ini didaftarkan oleh perusahaan tempat anda bekerja?  
Jawaban :

ya

8. Dalam hal mendaftarkan tenaga kerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, apakah perusahaan melakukan sosialisasi dan penawaran terlebih dahulu?  
Jawaban :

Perusahaan sudah mendaftarkan dengan inisiatif karena diatur dlm uu

9. Apakah anda mengetahui atau masih mengingat awal mula bagaimana anda didaftarkan sebagai BPJS Ketenagakerjaan?  
Jawaban :

Prosesnya awal bekerja lanngsung diminta untuk mendaftarkan

10. Apakah anda sudah pernah melakukan klaim jaminan-jaminan yang ada dalam program BPJS Ketenagakerjaan kepada perusahaan?  
Jawaban :

Perusahaan sudah melakukan klaim, yg paling sering adalah jaminan kecelakaan kerja

11. Bagaimana alur sistematika klaim jaminan-jaminan dalam program BPJS Ketenagakerjaan kepada perusahaan?  
Jawaban :

Cukup paham alur sistematikaklaim jaminan

12. Apa saja benefit yang anda dapat sejak terdaftar menjadi peserta pada BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Sudah, dengan melakukan klaim karyawan. Yang sering addalah jaminan kecelakaan kerja

13. Apakah anda mengetahui apabila ada rekan kerja dalam perusahaan tempat anda bekerja tidak didaftarkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Tidak ada

14. Apakah anda mengetahui penyebab adanya rekan kerja anda tidak didaftarkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Tidak ada

15. Apakah anda mengetahui apabila ada rekan kerja anda disini yang iuran BPJS Ketengakaerjaannya tidak dibayarkan oleh perusahaan?

Jawaban :

Tidak

16. Apakah anda mengetahui penyebab adanya rekan kerja anda tidak didaftarkan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Tidak, perusahaan sudah taat

17. Menurut pengetahuan narasumber, kepada siapakah anda dapat melaporkan pelanggaran apabila dalam hal ini perusahaan tidak mendaftarkan dan membayarkan iuran tenaga kerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Dinas Tenaga kerja setempat

18. Apakah saudara mengetahui, bagaimana fungsi pengawasan dalam mengawasi perusahaan terkait dengan keberjalanan program BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Mengetahui fungsi pengawasan dalam mengawasi perusahaan terkait dengan keberjalanan program BPJS Ketenagakerjaan

#### Foto Wawancara



#### Foto Kartu Peserta



### **Lampiran 3**

### **Wawancara Perwakilan Perusahaan Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan**

Narasumber : Amu Mahmudin Latif  
Jabatan : Manager Operasional  
Alamat : JL Tuparev Cirebon bisnis center Blok F2 Cirebon  
Batasan Penelitian Ketenagakerjaan : Perusahaan dalam Kepesertaannya pada BPJS  
Hari, Tanggal : Jumat, 14 April 2023  
Waktu : 14.30

Dokumentasi Interview : Photo

Dokumen/data yang diperoleh : Struktur Organisasi, Customer Information,

1. Dapat narasumber jelaskan (PT Ganda Putera Insas) merupakan perusahaan yang bergerak di bidang apa?  
Jawaban:

Perusahaan bergerak di bidang penyedia jasa pekerja tenaga pengelola pengamanan dan CS serta driver

2. Bagaimana sejarah singkat berdirinya (PT Ganda Putera Insas) ini?  
Jawaban :

Berdiri pada tahun 1993

3. Mohon izin mengambil data terkait dengan structural organisasi perusahaan (periode 2022-sekarang)  
Jawaban :

Siap

4. Apakah kelengkapan perizinan pendirian perusahaan sudah sesuai prosedur?  
Jawaban :

Sudah sesuai prosedur melalui OSS Online Single Submision

5. Berapakah jumlah keseluruhan tenaga kerja di (PT Ganda Putera Insas)?  
Jawaban :

433 tenaga alih daya kemudian office 22

6. Sebagai representatif dari perusahaan, menurut narasumber bagaimana pemahaman anda dalam memaknai program BPJS Ketenegakerjaan?  
Jawaban :

Sangat bermanfaat sekali, lebih menjamin tenaga kerja dari aspek dalam bekerja maupun setelah pensiun

7. Apakah sudah mendaftarkan secara kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan?  
Jawaban :

Sudah di daftarkan semua di kantor cabang cirebon

8. Sejak kapan (PT Ganda Putera Insas) telah terdaftar menjadi peserta di BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Dari awal mula, tahun 2012. Juli 2017

9. Keuntungan (*benefit*) apa sajakah yang diperoleh (PT Ganda Putera Insas) sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dari segi perusahaan?  
Jawaban :

Terutama program JKK sangat dirasakan benefitnya selain jaminan hari tua dan jaminan pensiun

10. Keuntungan (benefit) apa sajakah yang diperoleh (nama perusahaan) sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk tenaga kerja di (nama perusahaan)?

Jawaban :

Terutama program JKK sangat dirasakan benefitnya selain jaminan hari tua dan jaminan pensiun

11. Apakah seluruh tenaga kerja di (nama perusahaan) sudah didaftarkan program BPJS Ketenagakerjaan? Atau hanya sebagian saja?

Jawaban :

Sudah terdaftar

12. Jika diizinkan untuk mengetahui, berapakah jumlah tenaga kerja yang didaftarkan program BPJS Ketenagakerjaan per Tahun 2022?

Jawaban :

433 ditambah 22 total 455

13. Apakah terdapat kriteria/spesifikasi tertentu agar tenaga kerja didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan?

Jawaban :

Tidak ada semua sama

14. Apakah BPJS Ketenagakerjaan juga berlaku bagi Tenaga Kerja Asing di perusahaan ini (jika ada)?

Jawaban :

Tidak ada

15. Adakah perbedaan fasilitas yang didapatkan dari BPJS Ketenagakerjaan untuk tenaga kerja lokal dengan Tenaga Kerja Asing?

Jawaban :

Tidak ada

16. Bisa narasumber jelaskan bagaimana sistematika perusahaan mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Begitu dinyatakan lulus langsung didaftarkan BPJS Ketenagakerjaannya

17. Bagaimanakah sistematika alur pengajuan klaim program BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan kepada tenaga kerjanya yang membutuhkan?

Jawaban :

Bisa menggunakan Online atau Datang ke kantor cabang.

18. Apakah perusahaan ini pernah tidak mendaftarkan tenaga kerja dan/atau lalai dalam hal pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Tidak pernah

19. Jika pernah, menurut pemahaman narasumber apa yang menjadi kendala maupun hambatan yang melatarbelakangi perusahaan tidak mendaftarkan tenaga kerja dan/atau lalai dalam hal pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan?

Jawaban :

Tidak pernah

20. Bagaimana fungsi pengawasan perusahaan sendiri dalam mengawasi keberjalanan program BPJS Ketenagakerjaan ini?

Jawaban :

Karena sudah menjadi keharusan, maka setiap bulan sudah ada rekonsiliasi data.

21. Menurut narasumber, apabila dikemudian hari perusahaan berbuat lalai dalam hal pengurusan proses BPJS Ketenagakerjaan, bagaimana dan kepada siapakah pertanggungjawaban perusahaan atas hal tersebut?

Jawaban :

Tenaga kerja dapat mengadukan ke perusahaan

### Foto Wawancara



**Foto Wawancara dengan Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon**



**Foto Wawancara dengan Petugas Pengawas dan Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon**



## Lampiran 6

### Contoh Surat Pemberitahuan Pemeriksaan Perusahaan



Nomor : B/...../.....  
Lampiran : 1 lembar

Yth.

.....  
di  
.....

Perihal : Pemberitahuan Pemeriksaan Kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Dengan hormat,

Berdasarkan Pasal 11 huruf c Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial dan Pasal 13 ayat (3) 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, BPJS berwenang melakukan Pengawasan dan Pemeriksaan atas Kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional.

Bersama dengan ini kami beritahukan bahwa kami akan melakukan pemeriksaan kepada Bapak/Ibu pada:

- Hari/tanggal : .....
- Nama Petugas Pemeriksa : .....
- Tujuan : Memberikan keterangan dan menyerahkan data/dokumen yang berkaitan dengan PWBD

Demi kelancaran proses pemeriksaan lapangan, diharapkan kerja sama Bapak/Ibu mempersiapkan dokumen terlampir.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kepala

Tembusan: Deputi Direktur Wilayah Jawa Barat BPJS Ketenagakerjaan

..../..../.....

### Dokumen yang Diperlukan untuk Pemeriksaan

1. Data Wajib Lapor Ketenagakerjaan.
2. Data seluruh Pekerja dan Gaji.
3. Bukti setor gaji (*Payroll*).
4. Struktur Organisasi, Kertas Kop ,Cap Perusahaan, dan Materai 6000.
5. SPT Pajak 21 dan Pasal 26 bulan terakhir.
6. Data kepesertaan Jaminan Kesehatan Nasional.

## Lampiran 7

### Contoh Temuan Hasil Pemeriksaan Terhadap Perusahaan



Nomor : R/...../..... .....(tgl/bln/thn).....  
Sifat : Rahasia  
Lampiran : ..... lembar/berkas

Yth.

Bapak/Ibu Pimpinan  
.....(nama perusahaan).....  
di  
.....(alamat).....

Perihal : **Temuan Hasil Pemeriksaan (THP)**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan Surat Perintah Nomor ..... tanggal ....., diminta Bapak/Ibu agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa perusahaan Bapak/Ibu berdasarkan catatan kami sampai dengan tanggal surat ini belum mendaftarkan diri dan pekerjanya dalam kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan/belum menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.
2. Berdasarkan hasil dari proses pemeriksaan oleh petugas pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan tanggal ..... terhadap .....(nama perusahaan)....., yakni:
  - a. .....(keterangan hasil dari proses pemeriksaan).....;
  - b. .....(keterangan hasil dari proses pemeriksaan).....;
  - c.
3. Bahwa kondisi pada poin 1 dan 2 tidak sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
  - a. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pasal 15 ayat (1), "Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti";
  - b. 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 Pasal 3 ayat (1), "Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara wajib: a. mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya; dan b. memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar".
4. Pelanggaran atas ketentuan tersebut berpengaruh terhadap hak-hak pekerja atas Jaminan

Sosial Ketenagakerjaan dan dikenakan sanksi administratif sesuai Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Pasal 5 ayat (2) yaitu:

- a. teguran tertulis;
  - b. denda; dan/atau
  - c. tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.
5. Terhadap permasalahan tersebut di atas, kami merekomendasikan sebagai berikut:
- a. ....(nama perusahaan)..... mendaftarkan diri dan pekerjanya dalam kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan;
  - b. ....(nama perusahaan)..... melaporkan data kepesertaan termasuk perubahan gaji atau upah, jumlah pekerja dan keluarganya, alamat pekerja, serta status pekerja kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Demikian Temuan Hasil Pemeriksaan (THP) ini disampaikan kepada Bapak/Ibu dan wajib diberikan tanggapan dan menindaklanjuti dalam waktu paling lama 5 (lima) hari kerja terhitung sejak tanggal surat ini diterima.

Mengetahui,

Yang Membuat,

.....  
Kepala

.....  
Petugas Pemeriksa

Tembusan: Deputi Direktur Wilayah ..... BPJS Ketenagakerjaan

...../...../KP .....

**Lampiran 8**  
**Contoh Surat Teguran I Kepada Perusahaan**

Nomor : R/...../..... .....(tgl/bln/thn).....  
Sifat : Rahasia

Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan  
.....(nama perusahaan).....  
di  
.....(alamat).....

Perihal : Surat Teguran I

Dengan hormat,

Sehubungan dengan Temuan Hasil Pemeriksaan (THP) tanggal ..... (terlampir) oleh Petugas Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan terhadap Perusahaan Bapak/Ibu, dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa sampai dengan saat ini belum ada tindak lanjut Bapak/Ibu terhadap Temuan Hasil Pemeriksaan (THP) tersebut.
2. Bahwa pelanggaran sesuai dengan Temuan Hasil Pemeriksaan (THP) dikenakan sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Berdasarkan ketentuan Peraturan Pemerintah RI 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.
3. Bahwa diminta kepada Bapak/Ibu sudah melaksanakan kewajiban kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak tanggal surat ini.
4. Perlu kami sampaikan apabila Bapak/Ibu tidak mengindahkan kewajiban sesuai waktu yang telah ditentukan tersebut, maka akan dikenakan sanksi administratif lebih lanjut.

Demikian Surat Teguran I ini dibuat sebagai sanksi teguran tertulis atas ketidakpatuhan Perusahaan Bapak/Ibu terhadap peraturan perundang-undangan.

.....  
Kepala

Tembusan : Deputi Direktur Wilayah ..... BPJS Ketenagakerjaan

...../...../KP .....

**Lampiran 9**  
**Contoh Surat Teguran II Kepada Perusahaan**

Nomor : R/...../..... .....(tgl/bln/thn).....  
Sifat : Rahasia

Yth.  
Bapak/Ibu Pimpinan  
.....(*nama perusahaan*).....  
di  
.....(*alamat*).....

Perihal : Surat Teguran II

Dengan hormat,

Menindaklanjuti sanksi administratif Surat Teguran I Nomor ..... tanggal ....., bahwa sampai dengan saat ini Bapak/Ibu **belum melaksanakan isi Surat Teguran I** atas Temuan Hasil Pemeriksaan (THP) tanggal ..... (terlampir). Untuk itu, diminta kepada Bapak/Ibu sudah melaksanakan kewajiban kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lambat 10 (sepuluh) hari kerja sejak tanggal surat ini.

Berdasarkan ketentuan Pasal 5 ayat (2) Peraturan Pemerintah RI 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 apabila Bapak/Ibu tidak mengindahkan kewajiban sesuai waktu yang telah ditentukan tersebut, maka akan dikenakan sanksi administratif denda dan/atau tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

Surat Teguran II dibuat sebagai sanksi teguran tertulis terakhir atas ketidakpatuhan Perusahaan Bapak/Ibu terhadap peraturan perundang-undangan.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

.....  
Kepala

Tembusan : Deputi Direktur Wilayah ..... BPJS Ketenagakerjaan

...../...../KP .....

## Lampiran 10

### Contoh Surat Pengenaan Denda Administrasi

Nomor : R/...../.....  
.....(tgl/bln/thn).....

Sifat : Rahasia

Yth.

Bapak/Ibu Pimpinan  
.....(nama perusahaan).....  
di  
.....(alamat).....

Perihal : Penetapan

Sanksi Denda Dengan

hormat,

Menindaklanjuti Surat Teguran I Nomor ..... tanggal ..... dan Surat Teguran II Nomor .....

tanggal ....., dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa sampai dengan saat ini Bapak/Ibu **belum melaksanakan isi Surat Teguran I dan Surat Teguran II** atas Temuan Hasil Pemeriksaan (THP) Tanggal .....(terlampir).
2. Berdasarkan ketentuan Pasal 10 ayat (4) Peraturan Pemerintah RI 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, denda dikenakan sebesar 0,1% (nol koma satu persen) setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir.
3. Apabila sanksi berupa denda tidak disetor lunas, Perusahaan Bapak/Ibu dikenakan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu 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).
4. Sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu dicabut setelah diterimanya bukti lunas pembayaran denda, pendaftaran kepesertaan, dan bukti pemberian data kepesertaan yang lengkap dan benar.

Penetapan Sanksi Denda dibuat sebagai sanksi administratif atas ketidakpatuhan Perusahaan Bapak/Ibu terhadap peraturan perundang-undangan.

.....  
Kepala

Tembusan : Deputi Direktur Wilayah ..... BPJS Ketenagakerjaan

...../...../KP .....

## Lampiran 11

### Contoh Surat Permohonan Pengenaan Sanksi Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu



Nomor : B/...../..... .....(tgl/bln/thn).....  
Lampiran : ..... lembar/berkas

Yth,  
Kepala .....(Dinas/Instansi).....  
.....(Pemerintah Provinsi/Kabupaten).....  
di  
.....(alamat).....

#### Perihal : **Permintaan Pengenaan Sanksi Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pengawasan dan pemeriksaan oleh Petugas Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan atas kepatuhan dalam penyelenggaraan program jaminan sosial, dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Bahwa sampai dengan saat ini pemberi kerja/badan usaha dengan identitas sebagai berikut:

Nama : .....(nama perusahaan).....  
Alamat : .....(alamat perusahaan).....

**belum mendaftarkan diri dan pekerjanya dalam kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan/belum menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.**

2. Bahwa atas ketidakpatuhan tersebut, sebelumnya BPJS Ketenagakerjaan sesuai Pasal 5, Pasal 6, dan Pasal 7 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 telah mengenakan sanksi administratif melalui Surat Teguran I Nomor ..... tanggal ....., Surat Teguran II Nomor ..... tanggal ....., dan Surat Penetapan Sanksi Denda Nomor ..... tanggal .....
3. Bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial jo Pasal 3 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 menyatakan bahwa pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan diri dan pekerjanya dalam kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan/menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

4. Berdasarkan hal-hal tersebut di atas maka sesuai dengan ketentuan Pasal 5, Pasal 8, Pasal 9, dan Pasal 10 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 dimohon bantuannya untuk tidak memberikan pelayanan publik tertentu kepada .....(nama perusahaan)..... sampai dengan memenuhi kewajiban mendaftarkan diri dan pekerjanya dalam kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan/ menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.
5. Sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu berdasarkan 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 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).

Demikian surat permintaan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

.....  
Kepala

Tembusan : Deputi Direktur Wilayah ..... BPJS Ketenagakerjaan

...../...../KP .....

## Lampiran 12

### Surat Pengenaan Sanksi Tidak Mendapatkan Pelayanan Publik Tertentu Oleh Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kuningan



**PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KUNINGAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Jalan Muhammad Yamin No. 14 Kedungarum Telp (0232) 8882858  
KUNINGAN  
Kode Pos 45513

Kuningan, 20 Maret 2023

Nomor	:	503 / 306 / PPIPPM	Kepada :
Sifat	:	Biasa	Yth. Para Pengusaha sebagaimana
Lampiran	:	1(Satu) Lembar	daftar terlampir
Hal	:	Pengenaan Sanksi Tidak Mendapatkan Pelayanan Publik Tertentu	di KUNINGAN

Menindaklanjuti surat Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon nomor : B/147/03/2023 tanggal 13 Maret 2023 perihal Usulan pengenaan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu kepada para pengusaha yang telah melalaikan kewajiban mendaftarkan pegawainya kedalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sesuai Peraturan Pemerintah nomor 86 Tahun 2013.

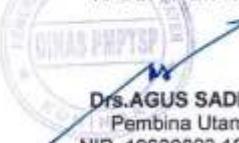
Sehubungan dengan hal tersebut di atas, dengan ini kami beritahukan bahwa Pemerintah Daerah Kabupaten Kuningan atas usulan Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Cirebon menerapkan pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu kepada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara (Daftar Perusahaan Terlambur) yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Peraturan Pemerintah nomor 86 Tahun 2013 Pasal 3 dan Pasal 4 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;
- e. Persetujuan Bangunan Gedung (PBG) pengganti IMB;

Dalam hal Badan Usaha telah melaksanakan kewajibannya, terkait penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan, maka pengenaan sanksi administratif tidak mendapat Pelayanan Publik tertentu (TMP2T) secara otomatis dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Atas perhatiannya, kami ucapan terima kasih.

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KABUPATEN KUNINGAN



Drs. AGUS SADELI, M.Pd.  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19630823 198703 1 006

Tembusan Yth:  
Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan  
Cabang Cirebon

LAMPIRAN Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan PTSP Kabupaten Kuningan  
Nomor : 503 / 306 / PPIPMM  
Tanggal : 20 Maret 2023  
Perihal : Pengenaan Sanksi Tidak Mendapatkan Pelayanan Publik Tertentu

DAFTAR PERUSAHAAN

NO	NAMA PERUSAHAAN	ALAMAT PERUSAHAAN
1	Kedai Artha	JL Dewi Sartika No. 30, Kec. Kuningan, Kabupaten Kuningan
2	Deha Makmur Bersama	Dusun Pahing Desa Karangmangu Kec. Kramatmulya Kab. Kuningan Prop. Jabar
3	Dairi Putra Utama	Jln. Raya Cigugur-Cipari Gunungkeling Lingk. Kondang Kel. Cipari Kec. Cigugur Kab Kuningan Prop. Jabar
4	Coffee & Resto Dede Kalca	Jn. Otista No. 10 Pasapen 3 Rt.003/003 Kel. Kuningan Kec. Kuningan Kab. Kuningan Prop. Jabar
5	Cafe Kenny's	Kel. Cirendang Kec./Kab. Kuningan Prop. Jabar
6	Buana Agung Sukses Makmur	Dusun Babakan Rt.017/008 Desa Cirahayu Kec. Luragung Kab. Kuningan Prop. Jabar Tlp. 081320276494
7	Buana Agung Sukses	Dusun Babakan Rt.017/008 Desa Cirahayu Kec. Luragung Kab. Kuningan Prop. Jabar
8	Brother Cafe 46	Dusun Pahing Rt. 005/002 Desa Cilimus Kec. Cilimus Kab. Kuningan Prop. Jabar
9	Ayam Geprek Juara 222	Jl. Siliwangi No. 127 Rt. 001/007 Kel./Kec./Kab. Kuningan Prop. Jabar
10	Atsyira Tech	Dusun Puhun Rt. 004/002 Desa Luragung Tonggoh Kec. Luragung Kab. Kuningan Prop. Jabar
11	Prodeo Cafe	Jl. Siliwangi No. 2 (Samping Lembaga Pemasyarakatan) Kab. Kuningan
12	Anugrah Alam Lestari	Dusun Puhun Rt. 005/004 Desa Ciawigebang Kec. Ciawigebang Kab. Kuningan Prop. Jabar
13	Anggun Cafe & Resto	Jln. Raya Bojong Dusun Manis Rt 005/002 Desa Bojong Kec. Cilimus Kab. Kuningan Prop. Jabar
14	Alvira Jaya Mandiri	Jln. Krikil No.9 Rt.009/002 Desa Cilimus Kec. Cilimus Kab. Kuningan Prop. Jabar Tlp. 081321771112

KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN  
PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KABUPATEN KUNINGAN



Drs. AGUS SADELI, M.Pd.  
Pembina Utama Muda  
NIP. 19630823 198703 1 006

## Lampiran 13

### Contoh Surat Permintaan Pencabutan Sanksi Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu



Nomor : B/...../..... .....(tgl/bln/thn).....  
Lampiran : ..... lembar/berkas

Yth.

Kepala .....(Dinas/Instansi).....

di

.....(alamat).....

Perihal : **Permintaan Pencabutan Sanksi Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu**

Dengan hormat,

Sehubungan dengan pengenaan sanksi Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu dari .....(Dinas/Instansi)..... .....(Pemerintah Provinsi/Kabupaten)..... kepada .....(nama perusahaan)..... melalui surat Nomor ..... atas permintaan dari BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang ....., dengan ini disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Kami sampaikan apresiasi atas komitmen .....(Dinas/Instansi)..... .....(Pemerintah Provinsi/Kabupaten)..... dalam upaya penegakan kepatuhan jaminan sosial ketenagakerjaan dengan menerapkan ketentuan 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 terhadap pemberi kerja yang terbukti tidak memenuhi kewajibannya.
2. Bahwa saat ini pemberi kerja/badan usaha dengan identitas sebagai berikut:  
Nama : .....(nama perusahaan).....  
Alamat : .....(alamat perusahaan).....

**telah memenuhi kewajiban mendaftarkan diri dan pekerjanya dalam kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan/ menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.**

3. Terlampir disampaikan bukti lunas pembayaran denda, pendaftaran kepesertaan, dan bukti pemberian data kepesertaan yang lengkap dan benar dijadikan sebagai dasar pencabutan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Demikian surat permintaan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

.....  
Kepala

Tembusan : Deputi Direktur Wilayah ..... BPJS Ketenagakerjaan  
...../...../KP ...