

EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI SANKSI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BALI GIANYAR TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MENDAFTARKAN PEKERJANYA

Yuly Marsella Karo-Karo, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: yulymarsella@gmail.com

I Made Dedy Priyanto, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: dedy_priyanto@unud.ac.id

Ni Putu Purwanti, Fakultas Hukum Universitas Udayana,
e-mail: putu_purwanti@unud.ac.id

ABSTRAK

Tujuan studi ini untuk mengkaji efektivitas pelaksanaan sanksi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar terhadap perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjaannya yang dihubungkan dengan Pasal 17 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Studi ini menggunakan metode penelitian empiris yang sifatnya deskriptif. Hasil studi menunjukkan bahwa sanksi yang tertuang pada pasal ini dalam penerapannya di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar masih kurang efisien dan efektif karena belum mampu memberikan pengaruh terhadap perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjaannya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Adapun kendala yang dialami BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar dalam penerapan sanksi ini terletak pada Pasal 17 ayat (2) huruf c yang kurang tegas dalam penegakannya oleh pemerintah atau pihak yang berwenang.

Kata Kunci: Efektivitas, Sanksi, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effectiveness of the implementation sanctions carried out by the BPJS Employment Bali Gianyar branch against companies that have not registered their workers which is linked to Article 17 of Law Number 24 of 2011 about BPJS. This research is Empirical Juridical research with analysis using descriptive techniques. Based on the results show that the sanctions contained in this article in its application at the BPJS Employment Bali Gianyar branch are still less efficient and effective because they have not been able to influence companies that have not registered their workers with BPJS Employment. The obstacles experienced by the BPJS Employment Bali Gianyar branch in applying this sanction lie in Article 17 paragraph (2) letter c which is less strict in its enforcement by the government or authorized parties.

Key Words: Effectiveness, Sanctions, BPJS Employment Bali Gianyar Branch.

1. Pendahuluan

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada hakikatnya, bekerja merupakan hal yang mendasar dalam kehidupan manusia. Bekerja secara luas dapat diartikan sebagai sesuatu kegiatan dan secara sempit dapat diartikan sebagai suatu kegiatan untuk menghasilkan sesuatu berupa

uang.¹ Banyak faktor yang mendorong manusia untuk bekerja, salah satunya adalah memenuhi kebutuhan hidup. Normalnya dalam 1 hari waktu yang dapat dihabiskan oleh manusia untuk bekerja adalah 8 jam, namun dalam beberapa keadaan tertentu seperti lembur ataupun perjalanan dinas manusia tersebut dapat menghabiskan waktu untuk bekerja sebanyak 15 jam atau bahkan 18 jam disetiap harinya. Kasus-kasus seperti ini sudah lumrah ditemui dan bukan menjadi hal yang langka. Dalam bekerja juga, manusia tentunya tak luput dari risiko, baik itu risiko partikular maupun risiko fundamental karena dalam hidupnya manusia juga akan dihadapkan pada hal-hal yang sifatnya tidak pasti dimana ketidakpastian ini akan menimbulkan kerugian. Risiko partikular ataupun risiko khusus ini adalah risiko yang didasari pada kegiatan individu dan memiliki dampak lokal, dalam artian hanya berdampak pada sebagian dari suatu populasi atau hanya area kecilnya saja. Contohnya yaitu dalam hal terjadi kecelakaan yang dialami oleh seseorang, maka yang menanggung risiko hanya pengendara tersebut dan mungkin berimbas pada beberapa pihak yang berada disekitar area tersebut. Kebalikannya, risiko fundamental adalah Jenis risiko yang tidak disebabkan oleh manusia melainkan bersumber dari alam dan memiliki dampak yang lebih besar karena cakupan areanya lebih luas dibandingkan risiko partikular. Contoh konkret dari risiko fundamental ini yaitu bencana tsunami, angin topan, longsor, gunung Meletus, dan lainnya.²

Untuk menanggapi kemungkinan terjadinya risiko-risiko ini, pekerja membutuhkan perlindungan dasar untuk menjamin keamanan dan keselamatan mereka dalam bekerja. Adapun yang dapat digolongkan sebagai pekerja berdasarkan Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja dibagi menjadi dua sektor yaitu pekerja sektor formal yaitu penduduk yang bekerja di perusahaan atau badan-badan lain yang secara formal memiliki usaha, dan operasi dan sebagainya dengan ikatan/kontak kerja yang dibuat secara formal dan pekerja sektor informal yaitu penduduk yang bekerja dalam usaha perorangan atau badan-badan yang dengan standar hukum tidak memiliki izin resmi dari pemerintah dan ikatan kerja tidak secara resmi diikat oleh suatu kontrak tertulis atau peraturan tertulis.³

Didalam Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang lahir melalui Peraturan Pemerintah No.36 Tahun 1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BPJS) Ketenagakerjaan. Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Selanjutnya, pada 01 Januari 2014 PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik dan bertransformasi menjadi BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) yang akan menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang

¹ Jamaludin, Agus. "Perbandingan hasil belajar antara mahasiswa yang bekerja dengan yang tidak bekerja pada matakuliah ekonomi mikro di STIE YPBI Jakarta." *Jurnal Administrasi Kantor* 4, No.1 (2016):198-210.

² Desmadi, Sahharuddin. "Asuransi Syariah Dalam Praktik." *Jurnal Bisnis dan Manajemen* 4, 3 (2014):130

³ Ginting, Anna Feberina, Salmin Dengo, dan Helly F. Kolondam. "Implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan di kota manado." *Jurnal Administrasi Publik* 3.400 (2016):2

meliputi JKK, JKM, JHT dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 01 Juli 2015.⁴ Menurut *International Labour Organization (ILO)* jaminan sosial adalah sistem perlindungan yang diberikan kepada masyarakat melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko ekonomi dan sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan.⁵ Pengertian jaminan sosial ini juga dimuat dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial yang mengatakan bahwa jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.⁶ Kiprah Perusahaan PT Jamsostek (Persero) mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang mencakup Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya. Pada tahun 2021, program BPJS Ketenagakerjaan bertambah satu yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) melalui Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Program-program yang ditetapkan oleh pemerintah ini tidak hanya sekadar program saja, namun sudah dipertimbangkan agar manfaat program ini memumpuni untuk melindungi pekerja dan keluarganya. Adapun manfaat dari setiap program yaitu:

- a. JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja). Manfaat JKK ini berupa pemberian santunan sementara tidak mampu bekerja selama 100% upah bagi pekerja yang mengalami kecelakaan selama 12 bulan dan 50% upah mulai bulan ke 13 sampai pekerja tersebut sembuh. Selain itu, jika kecelakaan tersebut menyebabkan kematian maka akan mendapatkan santunan sebesar 48 kali upah dan anak pekerja tersebut akan mendapatkan beasiswa dengan total 174 juta untuk 2 orang anak.
- b. JKM (Jaminan Kematian). Manfaat JKM ini berupa manfaat uang tunai yang akan diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia yang bukan akibat kecelakaan kerja. Total manfaat santunan yang akan diterima oleh ahli waris adalah sebesar Rp 42.000.000,- dimana termasuk didalamnya santunan kematian dan 24 bulan santunan berkala. Terdapat juga manfaat biaya pemakaman dan manfaat beasiswa maksimal 174 juta untuk 2 orang anak.
- c. JP (Jaminan Pensiun). Manfaat Jaminan Pensiun ini berupa uang tunai yang diberikan saat peserta sudah memasuki usia pensiun terhadap janda/duda, cacat, anak, dan orangtua. Adanya program JP ini bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun dan mengalami cacat.
- d. JHT (Jaminan Hari Tua) sebagai tabungan yang dapat diambil peserta ketika sudah tua atau keluar dari perusahaan.

⁴ Moh. Thamrin Bey, dkk. "Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang." *JMD (Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara)* 01, No.01 (2018): 40

⁵ Sunyoto, Danang. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha* (Gejayan Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013), 76

⁶ Soepomo, Iman. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 52

- e. JKP (Jaminan Kehilangan Pekerjaan) mempunyai manfaat dimana ketika peserta tersebut kehilangan pekerjaan maka akan mendapatkan uang tunai, akses informasi mengenai pasar kerja juga pelatihan kerja.

Penelitian terdahulu dilaksanakan oleh Jayvenson Christopher Dellano Hero Bessie dengan judul penelitian "Perlindungan Pekerja yang Mengalami Kecelakaan Kerja Terkait Program Jaminan Sosial yang dilakukan oleh BPJS". Penelitian ini tentunya berbeda dengan jurnal ilmiah ini dimana penelitian terdahulu memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan perlindungan pekerja terkait program BPJS ketika pekerja tersebut mengalami kecelakaan kerja serta akibat hukum bagi pekerja yang mengalami musibah celaka saat bekerja namun belum terdaftar dalam program BPJS. Sedangkan penelitian ini membahas mengenai efektivitas pelaksanaan sanksi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar terhadap perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya yang dihubungkan dengan Pasal 17 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Hal ini penting dibahas karena jika dilihat manfaat yang diberikan sudah sangat maksimal, namun pada kenyataannya masih banyak perusahaan yang belum sadar dan patuh akan kewajiban mereka. Oleh uraian latar belakang tersebut, sangat relevan untuk dilakukan penelitian dengan judul "EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI SANKSI BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG BALI GIANYAR TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MENDAFTARKAN PEKERJANYA."

1.2. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam tulisan ini adalah sebagai berikut:

1. Apa faktor-faktor yang menyebabkan perusahaan yang terletak di wilayah regional BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar tidak mendaftarkan pekerjanya?
2. Bagaimana efektivitas pelaksanaan sanksi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya jika dihubungkan dengan Pasal 17 UU No. 24 Tahun 2011?

1.3. Tujuan Penulisan

1. Untuk mengetahui apa saja faktor yang mengakibatkan perusahaan yang terletak di wilayah regional BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar tidak mendaftarkan pekerjanya
2. Untuk mengetahui sanksi yang didapatkan oleh perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar
3. Untuk mengetahui efektivitas sanksi yang berlaku terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar

2. Metode Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan penelitian empiris yang sifatnya deskriptif dimana beranjak dari adanya kesenjangan antara *das solen* dengan *das sein*. Artinya akan bertumpu pada teori dan fakta yang ada, untuk kemudian digambarkan secara tepat sehingga dapat menentukan efektif atau tidaknya sanksi yang berlaku terhadap

perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya. Penelitian ini menggunakan data primer yang menggunakan teknik wawancara untuk memperoleh data.

3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Faktor-Faktor Perusahaan Tidak Mendaftarkan Pkerjanya

Perkembangan dan persaingan dalam dunia bisnis mendorong perusahaan untuk siap menghadapi dinamika perubahan lingkungan. Kondisi ini menuntut perusahaan untuk bisa beradaptasi dengan perubahan yang terjadi, karena perubahan tersebut tidak bisa dihindari oleh perusahaan yang ingin maju.⁷ Hal ini menyebabkan perusahaan sering kali hanya berfokus pada perkembangan perusahaan dan mengabaikan kesejahteraan pekerja serta perlindungan hukum kepada pekerjanya. Perlindungan hukum Menurut Hadjon adalah suatu tindakan untuk melindungi atau memberikan pertolongan kepada subyek hukum, dengan menggunakan perangkat-perangkat hukum. Salah satu perlindungan yang belum dimaksimalkan oleh semua perusahaan yaitu pemberian BPJS Ketenagakerjaan kepada pekerja, padahal dalam Pasal 15 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS sudah ditekankan bahwa "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pkerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti". Perlindungan hukum yang diberikan oleh perusahaan akan mempengaruhi motivasi pekerjanya. Motivasi kerja yang tinggi menjadikan para karyawan mempunyai semangat yang tinggi untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat sehingga mereka merasa puas dengan pelayanan yang diberikan. Perlu upaya untuk mempertahankan motivasi kerja para karyawan agar tetap berada pada level yang tinggi sehingga akan berdampak positif bagi perkembangan perusahaan kedepannya.⁸ Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai suatu hal yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh pegawai dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan, kehadiran dan kemampuan pegawai dalam bekerja sama.⁹

Dari hasil wawancara dengan Bapak I Gusti Alit Indra Wiranjaya selaku Petugas Pemeriksa (Wasrik) Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Gianyar, masih ada sekitar 1000 perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya. Perusahaan yang belum mendaftarkan tersebut terdiri dari 3 Kabupaten yaitu Gianyar, Klungkung dan Bangli. Beliau juga menambahkan bahwa ada beberapa faktor yang menyebabkan perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya, yaitu:

- a. Perusahaan tersebut belum tahu dan belum paham mengenai kewajiban serta hukum yang ada. Dalam kasus ini yang patut dipersalahkan adalah para legal officer dan HRD staff dari perusahaan tersebut karena kurang menyadari perubahan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sebagai salah satu tugas dan kewajibannya di suatu perusahaan.
- b. Perusahaan tersebut belum mengetahui dengan jelas manfaat program yang ada, sehingga sering kali memunculkan asumsi bahwa mengikuti BPJS

⁷ Nurul Fathia Mahessa dan Frieda NRH. "Gaya Kepemimpinan Melayani dan Kesiapan Untuk Berubah Pada Karyawan BPJS Ketenagakerjaan." *Jurnal Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro* 5, No.1 (2016): 113.

⁸ R. Joko Sugiharjo dan Friska Aldata. "Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mercu Buana*, 4 No.1 (2018): 132.

⁹ Hidayat, Ardi. "Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai PT. Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator." *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10 No.1 (2017)

Ketenagakerjaan untuk pekerja adalah hal yang merugikan perekonomian perusahaan. Dalam kasus ini, *Account Representative Khusus/Marketing (ARK)* mempunyai peran penting untuk mengubah asumsi tersebut melalui sosialisasi terkait manfaat program yang ada serta memberikan pelayanan dan menangani keluhan peserta guna tercapainya pemahaman dan tata tertib administrasi.

- c. Perusahaan tersebut paham mengenai kewajiban dan manfaat namun tetap mengacuhkan. Menurut Bapak I Gusti Alit Indra Wiranjaya, faktor ini merupakan faktor paling dominan yang menyebabkan perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya. Padahal dalam Pasal 99 ayat (1) UU No. 13 Tahun 2003 mengatakan bahwa "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja". Pasal ini juga diperkuat pula dengan Pasal 100 ayat (1) dan (2) UU No. 13 Tahun 2003 yang menyebutkan bahwa Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan. Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan. Pasal ini menegaskan bahwa perlindungan yang diberikan perusahaan kepada pekerja tidak harus dalam bentuk perlindungan mewah namun masih dapat melindungi dan mensejahterakan pekerja, yang mana hal ini juga sejalan dengan visi dari BPJS Ketenagakerjaan yaitu Mewujudkan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang Terpercaya, Berkelanjutan dan Menyejahterakan Seluruh Pekerja Indonesia. Untuk mengatasi faktor ini, Langkah awal dari BPJS Ketenagakerjaan adalah mensosialisasikan dan mendorong perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.¹⁰
- d. Masih lemahnya penegakan hukum yang ada. Dalam Pasal 1 ayat (3) UUD 1945 menegaskan bahwa Indonesia adalah negara hukum. Namun, pada realitanya sering kali penegak hukum tidak menjalankan tugasnya dengan maksimal, padahal penegak hukum memiliki peran strategis dalam menentukan kualitas penegakan hukum disebuah negara. Dalam Kasus ini, Bapak I Gusti Alit Indra Wiranjaya menjelaskan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar banyak menindaklanjuti perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya dengan membuat laporan yang kemudian diserahkan kepada pihak penegak hukum yang berwenang. Namun realitanya laporan tersebut tidak diproses yang menyebabkan perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya dan menganggap remeh aturan yang ada.
- e. Telah terdaftar di asuransi-asuransi swasta. Dalam survey Beliau juga mendapati beberapa Perusahaan yang mengandalkan alasan bahwa perusahaan tersebut sudah memiliki hubungan kerjasama dengan asuransi swasta sehingga tidak memerlukan BPJS Ketenagakerjaan. Beliau menambahkan bahwa perusahaan tersebut mayoritas berpendapat program asuransi swasta lebih menguntungkan jika dibandingkan dengan manfaat BPJS Ketenagakerjaan. Jika ditinjau kembali, Pasal 15 ayat (1) UU No. 24 tahun 2011 telah menekankan bahwa pendaftaran peserta Jaminan Ketenagakerjaan bagi

¹⁰ Zuhad, Shofi Fairuz. "Implementasi Kebijakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Sektor Publik (Studi tentang Aspek Penahapan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Universitas Brawijaya Malang)." *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* 4, No.1 (2018): 981

pekerja bersifat wajib dilakukan oleh pemberi kerja yang dalam hal ini tentu saja Perusahaan yang bersangkutan. Lebih jelasnya, hal ini memiliki arti perusahaan apapun dan dimanapun tanpa terkecuali wajib mendaftarkan pekerjajanya walaupun perusahaan tersebut telah memiliki kerjasama dengan asuransi swasta lainnya.

3.2. Implementasi Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjajanya Bersarkan UU No. 24 Tahun 2011

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak antara pemerintah, pengusaha dan pekerja/buruh.¹¹ Adapun tujuan utama diadakannya program jaminan sosial oleh Pemerintah adalah untuk memberikan jaminan keamanan dan kepastian terjadinya risiko-risiko sosial ekonomi. Program ini merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja (pekerja/buruh) dan keluarganya dari terjadinya risiko-risiko dengan pembiayaan yang tidak terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Dalam hal perusahaan tidak mendaftarkan karyawannya yang kemudian karyawan tersebut mengalami kecelakaan dan meninggal maka perusahaan ini wajib untuk memberikan hak karyawan sama persis atau minimal sama dengan yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Jika seperti ini, maka akan menimbulkan kerugian yang tidak terukur sebab penggantian yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan ini sangat besar. Misalnya, jika pekerja mengalami kecelakaan kerja dan butuh perawatan di rumah sakit, BPJS Ketenagakerjaan akan membiayai serta menanggung seluruh biaya itu sampai sembuh.¹²

Adapun Sanksi yang didapatkan perusahaan jika tidak mendaftarkan pekerjajanya diatur didalam Pasal 17 ayat (1), ayat (2), ayat (3) dan ayat (4) UU No. 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: a. teguran tertulis; b. denda; dan/atau c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.
- (3) Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan oleh BPJS.
- (4) Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS.

Melalui Pasal ini dapat dilihat bahwa terdapat 3 sanksi yang dapat dilakukan terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjajanya, yaitu:

- a. Teguran Tertulis

Dalam pemberian teguran tertulis kepada perusahaan yang berwenang adalah pihak BPJS Ketenagakerjaan, dimana Pengenaan sanksi teguran tertulis ini dapat diberikan paling banyak 2 (dua) kali yang tiap tegurannya memiliki jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja.

¹¹ Tunggal, Hadi Setia. *Seluk Beluk Ketenagakerjaan* (Jakarta: Harvarindo, 2014), 7

¹² Indrawati dan Tumiar Rohana Simanjuntak. "Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan yang Lalai mendaftarkan pekerjajanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan." *Jurnal Cakrawala Hukum* 10, No. 1 (2019): 52.

b. Denda

Denda merupakan sanksi ataupun hukuman yang bentuknya berupa keharusan untuk melakukan pembayaran dalam jumlah uang. Sanksi Denda dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan dalam jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir dan 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 ini disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan bersamaan dengan pembayaran iuran berikutnya.

c. Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu

Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dikenakan apabila sanksi teguran tertulis pertama, teguran tertulis kedua dan sanksi denda tidak dilaksanakan. Sanksi ini dicabut apabila denda telah disetor secara lunas kepada BPJS Ketenagakerjaan dan telah mendaftarkan dirinya dan pekerjajanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan atau telah memberikan data diri kepada BPJS Ketenagakerjaan secara lengkap dan benar. Adapun sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu kepada pemberi kerja lebih jelasnya diatur dalam Pasal 9 ayat PP No. 86 Tahun 2013, yang berbunyi:

- (1) Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara meliputi: a. perizinan terkait usaha; b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek; c. izin memperkerjakan tenaga kerja asing; d. izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau e. Izin Mendirikan Bangunan (IMB).
- (2) Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja, dan penerima bantuan iuran yang memenuhi persyaratan kepesertaan dalam program jaminan sosial meliputi: a. Izin Mendirikan Bangunan (IMB); b. Surat Izin Mengemudi (SIM); c. sertifikat tanah; d. paspor; atau e. Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK).
- (3) Pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dilakukan oleh unit pelayanan publik pada instansi Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota.

Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dicabut apabila:¹³

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

¹³ Kusuma, Rahmawati, dkk. "Hak Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan." *Pakuan Law Review* 7 No.2 (2021): 202

Terkait sanksi yang telah dipaparkan, dalam wawancara tersebut Bapak I Gusti Alit Indra Wiranjaya mengatakan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar sudah menerapkan sanksi yang ada sebagaimana seharusnya sesuai dengan Pasal 17 UU No. 24 Tahun 2011. Wasrik (Petugas Pemeriksa) BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar melakukan pemeriksaan terhadap pemberi kerja/perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya yang kemudian akan menghasilkan temuan hasil pemeriksaan. Setelah itu, Wasrik akan memberikan teguran tertulis 1, teguran tertulis 2, dan jika pemberi kerja masih tidak menghiraukan akan diberikan denda sebesar 0,1% dari iuran yang seharusnya. Beliau menambahkan bahwa kendala yang ada di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar terkait implementasi sanksi bukanlah terletak pada BPJS Ketenagakerjaan, namun terletak pada penegak hukum yang berwenang yang dalam hal ini adalah instansi pemerintah dalam penerapan sanksi tidak mendapat pelayanan tertentu. Laporan yang sudah dibuat oleh wasrik sudah diserahkan kepada Petugas yang berwenang, namun kebanyakan kasus tersebut tidak diproses dengan baik dan sering kali tidak ditindaklanjuti oleh pihak yang berwenang sebagaimana seharusnya sehingga tidak menimbulkan efek jera kepada pemberi kerja. Hal ini mengakibatkan sanksi yang sudah diatur dalam Pasal 17 UU No. 24 Tahun 2011 dianggap kurang efektif dalam implementasinya di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar karena belum mampu memberikan pengaruh kepada perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya.

4. Kesimpulan

Perusahaan yang belum terdaftar diregional BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar berjumlah kurang lebih 1000 perusahaan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Bapak I Gusti Alit Indra Wiranjaya selaku Petugas Pemeriksa (Wasrik) ada beberapa faktor perusahaan belum mendaftarkan pekerjanya, yaitu: perusahaan tersebut belum tahu dan belum paham mengenai kewajiban serta hukum yang ada, perusahaan tersebut belum mengetahui dengan jelas manfaat yang ada sehingga sering kali memunculkan asumsi bahwa mengikuti BPJS Ketenagakerjaan untuk pekerja adalah hal yang merugikan perekonomian perusahaan, masih lemahnya penegakan hukum yang ada, perusahaan paham mengenai kewajibannya, perusahaan mengetahui manfaat yang ada namun tetap mengacuhkan, serta banyaknya perusahaan yang sudah berkerjasama dengan asuransi-asuransi swasta. Terhadap pemberi kerja/perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya, BPJS Ketenagakerjaan telah menerapkan sanksi dan prosedur yang berlaku yaitu mengacu pada Pasal 17 UU No. 24 Tahun 2011. Kendala yang dihadapi oleh BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar terkait implementasi sanksi terletak pada penegak hukum yang berwenang yang mana dalam pelaksanaan sanksi tidak mendapat pelayanan tertentu sering kali tidak diberikan perhatian khusus (tidak ditindaklanjuti) sebagaimana seharusnya. Hal ini mengakibatkan pemberi kerja menganggap remeh kewajiban yang ada dan hasilnya tidak menimbulkan efek jera. Pada akhirnya, sanksi yang tertuang dalam Pasal 17 UU No. 24 Tahun 2011 bagi BPJS Ketenagakerjaan Cabang Bali Gianyar dianggap kurang efisien dan efektif dalam penerapannya karena belum dapat memberikan efek jera bagi perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- Tunggal, Hadi Setia. *Seluk Beluk Ketenagakerjaan* (Jakarta: Harvarindo, 2014)
- Soepomo, Iman. *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015)
- Sunyoto, Danang. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pengusaha* (Gejayan Yogyakarta: Pustaka Yustisia, 2013)

Jurnal:

- Saharuddin, Desmadi. "Asuransi syariah dalam praktik (studi analisis terhadap syariah compliance)." (2014).
- Ginting, Anna Feberina, Salmin Dengo, dan Helly F. Kolondam. "Implementasi program jaminan sosial ketenagakerjaan di kota manado." *Jurnal Administrasi Publik* 3.400 (2016)
- Hidayat, Ardi. "Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai PT. Trijaya Medika Farma: Motivasi Sebagai Moderator." *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 10 No.1 (2017)
- Indrawati, Indrawati, and T. Simanjuntak. "Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan yang Lalai Mendaftarkan Pekerjaannya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan." *Jurnal Cakrawala Hukum* 10.1 (2019): 50-57.
- Jamaludin, Agus. "Perbandingan hasil belajar antara mahasiswa yang bekerja dengan yang tidak bekerja pada matakuliah ekonomi mikro di STIE YPBI Jakarta." *Jurnal Administrasi Kantor* 4.1 (2016): 198-210.
- Kusuma, Rahmawati, et al. "Hak Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan." *Pakuan Law Review* 7.2 (2021): 193-205.
- Bey, Mohammad Thamrin, and Retno Catur Kusuma Dewi. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jombang." *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 1.1 (2018): 37-48.
- Mahessa, Nurul Fathia, and N. R. H. Frieda. "Gaya kepemimpinan melayani dan kesiapan untuk berubah pada karyawan BPJS ketenagakerjaan." *Jurnal Empati* 5.1 (2016): 113-116.
- Sugiharjo, R. Joko, and Friska Aldata. "Pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan bpjs ketenagakerjaan cabang salemba." *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 4.1 (2018): 128-137.
- Zuhad, Shofi Fairuz. "Implementasi Kebijakan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada Sektor Publik (Studi tentang Aspek Penahapan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Universitas Brawijaya Malang)." *JPAP: Jurnal Penelitian Administrasi Publik* 4.1 (2018).

Peraturan Perundang-Undangan:

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial
- Peraturan Pemerintah No. 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