

NASKAH PUBLIKASI

**PENGAWASAN PELAKSANAAN BPJS KETENAGAKERJAAN SETELAH
BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN
PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL DI KOTA YOGYAKARTA**

SKRIPSI



Disusun Oleh :

ANGGIT CATUR NUGROHO

20140610325

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

NASKAH PUBLIKASI

**PENGAWASAN PELAKSANAAN BPJS KETENAGAKERJAAN SETELAH
BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN
PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL DI KOTA YOGYAKARTA**

Disusun Oleh:

Nama : Anggit Catur Nugroho

NIM : 20140610325

Naskah Publikasi ini telah disetujui oleh dosen pembimbing pada tanggal 30 Juli 2018

Dosen Pembimbing

Beni Hidayat. S.H., M.Hum
NIK. 19731231199804 153 030

Mengetahui

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Dr. Trisno Raharjo S.H., M.Hum.
NIK. 19710409199702 153 028

**PELAKSANAAN PENGAWASAN BPJS KETENAGAKERJAAN SETELAH
BERLAKUNYA UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN
PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL DI KOTA YOGYAKARTA**

Anggit Catur Nugroho

Program Studi Ilmu Hukum

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Jl. Lingkar Selatan, Tamantirto, Kasihan, Bantul, Yogyakarta, 55183

Email : anggitcatur.n@gmail.com

Abstract

This research explains how the BPJS Ketenagakerjaan supervision will be implemented after the enactment of Law Number 24 of 2011 concerning Badan Penyelenggara Jaminan Sosial and a factor that becomes obstacles in the process of the implementation of supervision program BPJS Ketenagakerjaan. The method in this study uses Empirical Law Research. Empirical Law Research is research that observes the reaction of the community to the system of norms in the laws and regulations, which in this research was conducted by interview. The data collected from this reasearch were analyzed qualitatively as a reference in making conclusions.

The results of the analysis show that: (1) The supervision of the BPJS Ketenagakerjaan program in Yogyakarta is still not fully carrying out its duties properly because there are still companies, especially in Yogyakarta that have not complied with the BPJS Ketenagakerjaan by registering their workers; (2) The inhibiting factors in the supervision of the BPJS Ketenagakerjaan program are still weak in imposing administrative sanctions on employers who do not register their workers in the BPJS Employment program and the lack of a number of Labor Inspection Personnel in the Yogyakarta Manpower and Transmigration Service.

Keywords: BPJS Employment Supervision, Role of Yogyakarta Manpower and Transmigration Office, Labor Social Security

A. PENDAHULUAN

Program pembangunan nasional meliputi seluruh aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara yang bertujuan untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera serta merata dalam hal pertumbuhan ekonomi, penanganan ketimpangan pendapatan, maupun penuntasan kemiskinan, dan

juga meliputi berbagai perubahan-perubahan struktur sosial, sikap masyarakat dan institusi-institusi nasional yang berpedoman pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Program pembangunan nasional dapat dilakukan melalui program pembangunan ekonomi. Tujuan pembangunan ekonomi untuk meningkatkan ketersediaan serta perluasan distribusi berbagai barang kebutuhan hidup, meningkatkan standar hidup (pendapatan, ketersediaan lapangan kerja, perbaikan kualitas pendidikan, meningkatkan perhatian atas nilai-nilai kultural dan kemanusiaan) dan memperluas pilihan-pilihan ekonomis dan sosial. Pembangunan ekonomi yang baik dapat tercermin dari keadaan kesejahteraan ekonomi masyarakatnya. Kesejahteraan masyarakat dapat dicapai dengan tingginya tingkat pertumbuhan ekonomi yang dihasilkan.

Salah satu faktor yang menentukan keberhasilan pembangunan ekonomi adalah sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci yang menentukan perkembangan ekonomi. Rendahnya kualitas SDM dapat berdampak pada rendahnya tingkat produktivitas dan tingkat partisipasi SDM dalam pembangunan ekonomi.

Di dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Bagi pengusaha/pemberi kerja, pekerja merupakan motor penggerak perusahaan, partner kerja, asset perusahaan yang merupakan investasi bagi suatu perusahaan dalam meningkatkan produktivitas.¹ Sehingga pengusaha/pemberi kerja mempunyai kewajiban untuk memberikan kesejahteraan untuk pekerja serta keluarganya dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja. Dalam setiap pekerjaan tentu tidak akan lepas dari risiko, terutama risiko yang lebih bersifat individual karena dirasakan oleh diri sendiri, seperti risiko terhadap harta benda, risiko terhadap diri sendiri, dan risiko terhadap gagalnya suatu usaha. Dalam menghadapi risiko ini maka perlu adanya jaminan sosial untuk meminimalisir risiko pekerjaan.

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan pengusaha untuk memberikan perlindungan bagi pekerjaannya serta merupakan hak dari pekerja untuk mendapatkan perlindungan.

¹ Redaksi Sinar Grafika, 1994, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 15.

Di Indonesia, hak atas jaminan sosial didasarkan pada Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945, yang menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.

Negara bertanggung jawab dan wajib memberikan perlindungan ekonomi kepada masyarakat melalui penyelenggaraan jaminan sosial. Kesejahteraan pekerja diatur telah dalam Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Dalam Undang-Undang ini, kesejahteraan pekerja diatur dalam tiga pasal yaitu Pasal 99, Pasal 100 dan Pasal 110. Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja meliputi:

1. Adanya jaminan sosial bagi tenaga kerja.
2. Tersedianya fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan
3. Membentuk usaha-usaha produktif di Perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan.²

Menurut Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ruang lingkup program PT Jamsostek terdiri atas empat program perlindungan pekerja/buruh, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK). Jaminan sosial yang dulunya disebut dengan PT Jamsostek saat ini telah bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan sejak pada tanggal 1 Januari 2014 dan telah beroperasi pada Juli 2015 telah diresmikan oleh Pemerintah. Sehingga Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja sudah tidak berlaku lagi dan telah digantikan oleh Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 2 ayat (2) sebagaimana yang dimaksud menyelenggarakan program jaminan meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Kematian (JKM).

Jaminan sosial ini telah diwajibkan oleh Pemerintah bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan agar hak dan kewajiban para pekerja terpenuhi dengan baik. Sesuai Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bahwa pemberi kerja dan pekerjanya wajib mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan.

² Hari Supriyanto, 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Cet. I., Yogyakarta, Universitas Atma Jaya, hlm.40

Dalam Pasal 102 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa pemerintah mempunyai fungsi menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, dan melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan. Hal ini menjelaskan bahwa dalam menjalankan perannya sebagai pemberi jaminan sosial, pemerintah juga berperan sebagai pengawas ketenagakerjaan

Namun pada kenyataannya masih banyak pengusaha dan pekerja yang belum mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan. Menurut data Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi (Disnakertrans) DIY hingga bulan Desember 2017, Dari total 1584 perusahaan di Kota Yogyakarta 634 perusahaan belum mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan yang diwajibkan oleh pemerintah. Hal ini membuktikan masih banyak perusahaan di DIY terutama wilayah Kota Yogyakarta yang hingga saat ini belum mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan.³

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut, maka penulis ingin mengkaji lebih mendalam tentang pengawasan pelaksanaan BPJS ketenagakerjaan.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana pengawasan program BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY?
2. Faktor-faktor apa yang menghambat pengawasan program BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY?

C. METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian hukum empiris, yaitu penelitian yang mengamati reaksi masyarakat terhadap sistem norma dalam aturan perundang-undangan.

2. Data Penelitian

Jenis data di dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan data sekunder.

a. Data Primer

Data primer yang digunakan dalam penelitian hukum ini adalah data yang diperoleh secara langsung dari responden yakni subjek yang memberikan

³Anonim, " 60 persen perusahaan Kota Yogyakarta terdaftar BPJS Ketenagakerjaan ", <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/3151/60-persen-perusahaan-Kota-Yogyakarta-terdaftar-BPJS-Ketenagakerjaan>, diakses pada tanggal 20 Maret 2018 jam 19.30 wib.

jawaban langsung atas pertanyaan yang diberikan berdasarkan wawancara yang berkaitan langsung dengan masalah yang diteliti.

b. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

1) Bahan Hukum Primer

Bahan hukum primer adalah bahan pustaka, meliputi peraturan perundangan, yang terkait dengan penulisan ini, yakni:

- a) Undang-Undang Dasar Tahun 1945
- b) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- c) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- d) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
- e) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Pemberi Kerja, Pekerja Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggara Jaminan Sosial
- f) Peraturan Pemerintah (PP) No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
- g) Peraturan Pemerintah (PP) No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
- h) Peraturan Pemerintah (PP) No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder adalah bahan-bahan yang erat kaitannya dengan bahan hukum primer, dan dapat membantu untuk proses analisis. Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan jurnal-jurnal, buku-buku hukum, brosur, makalah di internet yang berkaitan dengan pengawasan pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan.

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan hukum tersier adalah bahan hukum yang dapat menerangkan bahan hukum sekunder, yang dalam penelitian ini menggunakan kamus, yang terdiri dari :

- a) Kamus istilah hukum
- b) Kamus besar bahasa Indonesia
- c) Artikel

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Studi Pustaka

Penelitian dalam pengumpulan data ini dilakukan dengan studi kepustakaan, yaitu membaca dan melakukan penelusuran sumber melalui buku, jurnal, dan media internet sebagai bahan penelitian yang berkaitan dengan pengawasan pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan.

b. Wawancara

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan melakukan wawancara dengan bertanya secara lisan kepada responden menggunakan panduan daftar pertanyaan.

4. Lokasi Penelitian

Lokasi yang akan ditunjukkan guna penelitian dalam penulisan ini dilakukan di Kota Yogyakarta

5. Responden

Responden adalah seseorang atau individu yang akan memberikan respons terhadap pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Responden yang akan diteliti dalam penelitian hukum ini adalah Kepala atau pejabat yang mewakili Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

6. Analisis Data

Dalam Penelitian ini akan menggunakan metode analisis secara deskriptif kualitatif. Deskriptif Kualitatif adalah penelitian yang memberikan gambaran atau pemaparan secara sistematis dan faktual mengenai fakta-fakta yang diteliti dengan membandingkan Undang-Undang yang dapat dijadikan sebagai pedoman untuk mengambil kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian.

D. PEMBAHASAN

1. Pengawasan Program BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Yogyakarta Oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Menurut Ibu Pingky Agnes selaku seksi Pengawasan Ketenagakerjaan, peran dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dalam mengawasi pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan ialah melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan setiap bulan yang diatur di dalam Peraturan Menteri Kementrian Ketenagakerjaan (PERMENAKER) Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Bab II Pasal 8 ayat (1), dimana Pengawas Ketenagakerjaan wajib menyusun dan melaksanakan rencana pemeriksaan paling sedikit 5 (lima) Perusahaan setiap bulan.⁴

Pemeriksaan yang dimaksud menurut Peraturan Menteri Kementrian Ketenagakerjaan (PERMENAKER) Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Bab I Pasal 1 ayat (15) ialah serangkaian kegiatan yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan untuk memastikan ditaatinya pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan di Perusahaan atau di Tempat Kerja.

Di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta, pengawasan keberlangsungan norma Ketenagakerjaan, yaitu segala bentuk peraturan perundang-undangan atau standar di bidang ketenagakerjaan yang terdiri dari norma kerja maupun norma K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) termasuk juga jaminan sosial tenaga kerja disetiap perusahaan ataupun orang yang memberi kerja dilakukan oleh Tenaga Teknis Fungsional Pengawas Ketenagakerjaan. Hal ini didasarkan pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Dalam melaksanakan tugasnya Seksi pengawasan Ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY memiliki dua puluh anggota Pengawas Ketenagakerjaan yang kemudian dibagi berdasarkan golongan wilayah pengawasan perusahaan, yaitu:

- a. Golongan I : meliputi wilayah Kota Yogyakarta yang terdiri dari enam anggota pengawas

⁴ Wawancara dengan Ibu Pingky pada tanggal 20 Mei 2018 pukul 10.00 WIB

- b. Golongan II : meliputi wilayah Sleman yang terdiri dari enam anggota pengawas
- c. Golongan III : meliputi wilayah Bantul yang terdiri dari empat anggota pengawas
- d. Golongan IV : meliputi wilayah Kulon Progo dan Gunung Kidul yang terdiri dari empat anggota pengawas

Mekanisme pelaksanaan pemeriksaan dan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY berdasarkan pada Peraturan Menteri Kementrian Ketenagakerjaan (PERMENAKER) Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan pasal 20 ayat 1 yang meliputi :

a. Pemeriksaan Pertama

Pemeriksaan Pertama ialah pemeriksaan yang dilaksanakan oleh Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY kepada perusahaan yang baru pertama kali diperiksa. Pemeriksaan tersebut dilakukan secara menyeluruh terhadap Norma Ketenagakerjaan, yaitu segala bentuk peraturan perundang-undangan atau standar di bidang ketenagakerjaan yang terdiri dari norma kerja maupun norma K3 (Kesehatan dan Keselamatan Kerja) termasuk juga jaminan sosial tenaga kerja. Berdasarkan Peraturan Menteri Kementrian Ketenagakerjaan (PERMENAKER) Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan Pasal 22 ayat (2), Pemeriksaan pertama dilakukan dengan cara:

- 1) Pemeriksaan dokumen,
- 2) Pemeriksaan tata letak Perusahaan dan alur proses produksi,
- 3) Pemeriksaan lapangan, dan
- 4) Pengambilan Keterangan.

2. Pemeriksaan Berkala

Pemeriksaan Berkala ialah pemeriksaan yang dilakukan setelah pemeriksaan pertama sesuai dengan periode tertentu yang ditetapkan guna mengetahui segala perbaikan di perusahaan apabila perusahaan tersebut pernah melakukan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan pada saat pemeriksaan sebelumnya. Contoh pelanggaran peraturan ketenagakerjaan tersebut ialah pemilik perusahaan yang tidak

mendaftarkan karyawan atau tenaga kerjanya ke program BPJS Ketenagakerjaan.

Di pengawas ketenagakerjaan melakukan pemeriksaan berkala yang dilakukan setiap satu tahun sekali.

3. Pemeriksaan Khusus

Pemeriksaan Khusus ialah pemeriksaan Norma Ketenagakerjaan atas pengaduan masyarakat, Permintaan Perusahaan dan/atau perintah dari Pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Perintah pimpinan tersebut harus dibuat berdasarkan: pengaduan, laporan, pemberitaan media, dan informasi lainnya. Pemeriksaan khusus dilakukan dengan cara: pemeriksaan dokumen, pemeriksaan lapangan, dan pengambilan keterangan berdasarkan Pasal 24 ayat (1), (2), dan (3) Peraturan Menteri Kementrian Ketenagakerjaan (PERMENAKER) Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Pengawai pengawasan ketenagakerjaan dalam melakukan pemeriksaan khusus yang berdasarkan laporan atau pengaduan masyarakat, unit kerja pengawasan ketenagakerjaan wajib menginformasikan perkembangan penanganannya kepada pelapor dan/atau pihak yang mengadu sesuai dengan Pasal 25 Peraturan Menteri Kementrian Ketenagakerjaan (PERMENAKER) Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan.

4. Pemeriksaan Ulang adalah pemeriksaan berkala yang dilakukan oleh Pegawai pengawasan ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY ialah pemeriksaan ulang yakni pemeriksaan kembali. Pemeriksaan tersebut harus dilaksanakan oleh pengawas ketenagakerjaan dengan jabatan yang lebih tinggi. Pemeriksaan ulang yang dilakukan harus berdasarkan hasil evaluasi atas laporan pemeriksaan oleh Pimpinan Unit Kerja Pengawasan Ketenagakerjaan.

Sebelum melakukan pengawasan perusahaan, setiap Pegawai Pengawasan wajib menyusun Rencana Kerja, yaitu perencanaan yang dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam menentukan perusahaan mana saja yang akan dituju untuk dilakukannya pemeriksaan. Rencana kerja ini diatur didalam Pasal 5 Peraturan Menteri Kementrian Ketenagakerjaan (PERMENAKER) Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Dari hasil pemeriksaan perusahaan yang dilakukan Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan apabila ada perusahaan yang

diketahui melakukan pelanggaran dikarenakan belum mendaftarkan pekerjaannya dalam program BPJS Ketenagakerjaan, maka pegawai pengawas ketenagakerjaan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dapat segera mengambil tindakan. Tindakan yang diambil pegawai pengawas ketenagakerjaan ialah berupa pengenaan sanksi administratif sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 5 ayat (2) 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.

Sanksi administratif sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 5 ayat (2) 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 dapat berupa:

- a. Teguran tertulis;
- b. Denda;
- c. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Pemberian sanksi yang diberikan pengawas ketenagakerjaan bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran tersebut dituangkan didalam Nota Pemeriksaan. Nota Pemeriksaan ialah salah satu peringatan dan/atau perintah tertulis Pengawas Ketenagakerjaan yang ditujukan kepada Pengusaha atau Pengurus untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap Norma Ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan Pengawas Ketenagakerjaan yang diatur didalam Pasal 1 ayat (18) Peraturan Menteri Kementrian Ketenagakerjaan (PERMENAKER) Nomor 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan. Menurut ibu Pingky selaku Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan, Langkah pemberian Nota Pemeriksaan kepada perusahaan ada tiga, ialah sebagai berikut:⁵

- a. Nota Pemeriksaan I misalnya diberikan jangka waktu selama 14 hari untuk melakukan perubahan atas pelanggaran yang dilakukan perusahaan. Apabila sampai dengan berakhirnya jangka waktu yang telah ditentukan perusahaan

⁵ Wawancara dengan Ibu Pingky pada tanggal 20 Mei 2018 pukul 10.00 WIB

tidak juga melaksanakan kewajibannya, maka akan diberikan Nota Pemeriksaan II.

- b. Nota Pemeriksaan II dikenakan apabila selama 14 hari belum memberikan jawaban Nota Pemeriksaan I dan melakukan perubahan atas pelanggaran yang dilakukan perusahaan. Apabila teguran kali kedua ini dimasih di hiraukan oleh perusahaan, akan diberikan Nota Pemeriksaan III.
- c. Nota Pemeriksaan III berupa berita acara pemeriksaan dan penyidikan, dimana Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dapat melaporkan perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjajanya dalam BPJS Ketenagakerjaan ke Badan Perizinan untuk menjatuhkan sanksi administratif berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu salah satunya ialah pencabutan izin usaha sebagaimana tertuang dalam Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Sanksi berupa pencabutan izin usaha suatu perusahaan hanya dapat dilakukan oleh Badan Perizinan, karena yang mempunyai kewenangan dalam mencabut izin usaha suatu perusahaan adalah Badan Perizinan. Sanksi administratif berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu dapat dicabut apabila pemberi kerja telah melaksanakan kewajibannya. Pelayanan publik yang dimaksud adalah izin terkait usaha, izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek, izin memperkerjakan tenaga kerja asing, izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh, dan izin Mendirikan Bangunan (IMB)

Sanksi berupa denda, dikenakan apabila terdapat keterlambatan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan, berupa denda sebesar 2% (dua persen) setiap bulannya dikalikan dengan total iuran yang belum terbayarkan paling lama 3 (tiga) bulan. Nilai tersebut harus dibayarkan bersama-sama dengan jumlah iuran yang belum terbayar oleh perusahaan.

Dalam melakukan pemeriksaan perusahaan yang berhak melakukan penyidikan adalah Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), yaitu Pengawas Ketenagakerjaan yang sudah memperoleh pelatihan penyidikan, pelatihan membuat berita acara dan lain sebagainya. Didalam Seksi Pengawasan Ketenagakerjaan Dinas

Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY dari dua puluh anggota pengawas ada tiga anggota Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS).

Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta terutama Kota Yogyakarta masih belum ditemukannya kasus pelanggaran yang dilakukan perusahaan hingga diberikannya Nota Pemeriksaan III oleh pengawas ketenagakerjaan, biasanya para pengusaha sudah mulai ketakutan apabila sudah diberikannya Nota Pemeriksaan II oleh pengawas ketenagakerjaan dan langsung melakukan kewajiban mendaftarkan para pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

2. Faktor Penghambat dalam Pengawasan Program BPJS Ketenagakerjaan Kota Yogyakarta di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Faktor penghambat dalam pengawasan program BPJS Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta ialah lemahnya pemberian sanksi BPJS Ketenagakerjaan bagi perusahaan. Berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bahwa pemberi kerja dan pekerjanya wajib mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan. Apabila Pemberi Kerja tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana yang dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial akan dikenakan sanksi administratif yang diatur didalam Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Sanksi administratif yang dimaksud dalam Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dapat berupa:

- a. Teguran tertulis;
- b. Denda;
- c. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Adapun ketentuan lebih lanjut tentang tata cara pemberian sanksi administratif diatur didalam Pasal 5 ayat (2) 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. Sanksi administratif yang dimaksud berupa:

- a. Teguran tertulis yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan, yang diatur dalam Pasal 6 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.
- b. Denda yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan, yang diatur dalam 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.
- c. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dilakukan oleh Pemerintah atau Pemerintah Daerah atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) 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. Sanksi yang dimaksud dapat berbentuk:
 - 1) Perizinan terkait usaha
 - 2) Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek
 - 3) Izin memperkerjakan tenaga kerja asing
 - 4) Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh
 - 5) Izin Mendirikan Bangunan (IMB)

Kemudian di dalam Pasal 19 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dijelaskan bahwa Pemberi Kerja wajib memungut iuran dari pekerjanya dan membayarkan atau menyetorkan

kepada BPJS. Apabila Pemberi Kerja melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dapat dipidana dengan pidana paling lama delapan tahun atau denda paling banyak satu miliar rupiah yang diatur didalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Sehingga dalam hal ini dapat kita bandingkan dari kedua sanksi diatas masih kurang efektif dalam peneakan sanksi bagi perusahaan, dimana apabila ada perusahaan yang tidak mendaftarkan diri di BPJS Ketenagakerjaan hanya dikenakan sanksi administratif yang cenderung lebih lemah dibandingkan perusahaan yang telah mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan namun tidak membayarkan iuran pekerjanya kepada BPJS yang dapat dikenakan sanksi pidana paling lama delapan tahun dan denda paling banyak satu miliar rupiah.

Kedua, apabila ditinjau dari para pegawai pengawas ketenagakerjaan yang memang memiliki peran yang penting dan mutlak dalam penegakan hukum ketenagakerjaan yang ada di Indonesia. Pegawai pengawas ketenagakerjaan sebagai penegak hukum berperan dalam menjamin dan memberikan perlindungan hukum antara pemberi kerja dan pekerjanya. Namun pada sisi lainnya, sumber daya yang ada di dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY sangat terbatas. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY hanya memiliki 20 pengawas dan khususnya untuk wilayah Kota Yogyakarta hanya diterjunkan 6 pengawas saja. Jika dibandingkan dengan data jumlah perusahaan di Kota Yogyakarta berjumlah 1584 perusahaan sementara beban kerjayang ditanggung dalam satu bulan minimal harus mengunjungi lima perusahaan, hal ini sangat tidak efektif dan jauh dari kata ideal.

Bagi pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan yang sudah PPNS inilah yang berwenang untuk melakukan penyidikan, sedangkan yang belum PPNS tidak mempunyai kewenangan untuk melakukan penyidikan. Jumlah pegawai Pengawasan Ketenagakerjaan dengan jumlah perusahaan khususnya di Kota Yogyakarta yang harus diperiksa kadang tidak sebanding.

Dari data Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY sepanjang tahun 2017 telah dilakukan pemeriksaan pertama terhadap 522 perusahaan, pemeriksaan berkala

dilakukan terhadap 301 perusahaan, pemeriksaan khusus dilakukan 78 perusahaan, pemeriksaan ulang dilakukan terhadap 9 perusahaan

Dari keseluruhan pemeriksaan, jumlah nota pemeriksaaan I yang dikeluarkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY di tahun 2017 sebanyak 167 dan nota pemeriksaan II sebanyak 3

Kemudian hambatan yang selanjutnya adalah masih banyak kurangnya kesadaran pengusaha khususnya di Kota Yogyakarta terhadap arti pentingnya BPJS Ketenagakerjaan sehingga pengusaha bisa secara seenaknya tidak mendaftarkan tenaga kerjanya untuk menjadi peserta program BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Ketenagakerjaan ini merupakan salah satu hak semua tenaga kerja. Perusahaan memandang bahwa BPJS Ketenagakerjaan dianggap belum perlu karena bidang pekerjaannya tidak beresiko mengalami kecelakaan kerja. Selain itu, BPJS Ketenagakerjaan dipandang sebagai beban tambahan bagi operasional perusahaan dan memperkecil laba usaha. Meskipun pemerintah sudah menentukan prosentase iuran bpjs tk yang ditanggung oleh pekerja sebesar 2 Persen, akan tetapi prosentase pembayaran iuran oleh perusahaan sebesar 3,7 persen per gaji personal tenaga kerja dianggap cukup besar mempengaruhi laba perusahaan.

Masih banyak juga kurangnya kesadaran para pekerja untuk melaporkan segala bentuk pelanggaran terhadap norma kerja khususnya pelanggaran yang dilakukan oleh pengusaha dalam hal kesengajaan tidak mengikutkan pekerjaannya dalam program BPJS Ketenagakerjaan dilingkungan kerja mereka. Hal ini terjadi karena pekerja merasa takut kehilangan pekerjaannya bila nanti diketahui pengusaha melapor kepada pengawas ketenagakerjaan. Data laporan aduan atas pelanggaran BPJS Ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY ditahun 2017 sebesar 78 aduan atas pelanggaran ketenagakerjaan.

E. KESIMPULAN

Dari uraian yang telah penulis paparkan dapat ditarik beberapa kesimpulan yang menjadi jawaban dari rumusan masalah yang ada yaitu sebagai berikut:

1. Pelaksanaan pengawasan program BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta yang dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta masih belum sepenuhnya menjalankan tugasnya dengan baik karena masih ada perusahaan khususnya di Kota Yogyakarta

yang belum mematuhi BPJS Ketenagakerjaan dengan tidak mendaftarkan para pekerjanya kedalam program BPJS Ketenagakerjaan. Melihat dari peraturan yang ada bahwa Jaminan sosial ini telah diwajibkan oleh Pemerintah bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan agar hak dan kewajiban para pekerja terpenuhi dengan baik. Sesuai Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bahwa pemberi kerja dan pekerjanya wajib mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan, apabila pengusaha tidak mendaftarkan pekerjanya kedalam program BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi administratif yang diatur didalam Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pengenaan sanksi administratif yang dimaksud didalam Pasal 17 ayat (1) berupa teguran tertulis, denda, dan tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

2. Faktor yang menjadi penghambat dalam pengawasan program BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta oleh Pegawai Pengawas pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY ialah masih lemahnya pengenaan sanksi administratif bagi pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya kedalam program BPJS Ketenagakerjaan. Faktor lainnya ialah di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY kekurangan jumlah Pegawai Pengawasan Ketenagakerjaannya yakni, jumlahnya hanya 20 orang. Sementara, beban kerja yang harus ditanggung dalam satu bulan tidak sebanding dengan jumlah perusahaan. Pengawas Ketenagakerjaan minimal harus mengunjungi 5 perusahaan dari total 1.584 perusahaan di Kota Yogyakarta setiap bulannya.

F. SARAN

Berdasarkan Kesimpulan di atas, Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY seharusnya menambahkan jumlah anggota Pengawas Ketenagakerjaan karena beban kerja yang harus ditanggung dalam mengawasi perusahaan sangatlah berat terlebih lagi jumlah perusahaan terutama di Kota Yogyakarta setiap tahunnya selalu berkembang. Hal ini lah yang menjadi faktor masih adanya perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya kedalam program BPJS Ketenagakerjaan dikarenakan masih kurang efektifnya pengawasan yang dilakukan Pengawasan Ketenagakerjaan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdul Khakim, 2014, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti. Bandung.
- Agusmindah, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Asih Eka Putri, 2014, *Paham BPJS : Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*, Friedrich Ebert Stiftung, Jakarta.
- Asih Eka Putri, 2014, *Paham SJSN : Sistem Jaminan Sosial Nasional*, Friedrich Ebert Stiftung, Jakarta.
- Asih Eka Putri, 2014, *Paham Transformasi Jaminan Sosial Indonesia*, Friedrich Ebert Stiftung, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Bagus Sarnawa, 2010, *Hukum Ketenagakerjaan*, Lab Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Yogyakarta
- Hardijan Rusli, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan 2003*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Hari Supriyanto, 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia Cet. I*, Universitas Atma Jaya, Yogyakarta.
- Imam Soepomo, 1982, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.
- Redaksi Sinar Grafika, 1994, *Jaminan Sosial Tenaga Kerja*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.

Jurnal

- Bridge, “*Law Enforcement Menindak Tegas Pengusaha Nakal*”, Direksi BPJS Ketenagakerjaan, Volume 10, 2016.
- Chazali H. Situmorang. “*The Nation’s Commitment In Old Age Insurance For Workers*”. Institut BPJS Ketenagakerjaan, Vol. 1, No. 1, Desember 2016.
- Dede Agus, “*Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Buruh/Pekerja*”, Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum, Vol. 8, No. 1, 2014.

Joupy. G. Z. Mambu., “*Kajian Yuridis Jaminan Sosial Tenaga Kerja*”, Lex Administratum, Vol. 3 No. 5, 2015.

Lina Nur Hidayah dan Teguh Santoso, “*Kualitas Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan*”, Jurnal Penelitian Administrasi Publik Untag Surabaya, Vol. 1, No. 1, 2015.

M. Febriansyah Putra, Budiman Ginting, Hasim Purba, dan Utari Maharany Barus, “*Pertanggung Jawaban BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Penyelenggaraan Jaminan Sosial Bagi Peserta EKS Jamsostek*”, USU Law Journal, Vol. 3, No. 3, 2015.

Rimluk S. Buhoy, “*Pelaksanaan Pemenuhan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sebagai Wujud Perlindungan Hukum Bagi Pekerja (Hambatan dan Upaya Sistem Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Di Kabupaten Murung Raya)*”. Arena Hukum, Vol. 6, No. 3 Desember 2013.

Siti Ummu Adillah dan Sri Anik, “*Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan*”, Yustisia, Vol. 4, No. 3, September-Desember 2015.

Sri Arfiah dan Yulianto Bambang Setiadi, “*Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Studi Kasus pada PT Batik Keris Sukoharjo)*”, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial Vol. 22, No. 1, 2012.

Ujang Charida S., “*Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*”, Jurnal Wawasan Hukum, Vol. 32, No.1, 2015.

Peraturan Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang–Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Undang–Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

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

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Pemberi Kerja, Pekerja Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggara Jaminan Sosial

Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Peraturan Pemerintah No. 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun

Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua