



Implementasi Sistem Jaminan Sosial Bagi Pekerja/Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011

Abdur Rahim¹, Ni'maturrodiyah², Raihan Aflah Zakiyuddin³, Rifqiyati Nur Fauzi⁴, Rizka Nur Aulia⁵

^{1,2,3,4,5}Institut Agama Islam Az-Zaytun, Indonesia

E-mail: rahim@iai-alzaytun.ac.id, diahsweet666@gmail.com, raihanafiah3@gmail.com, ikiynz1909@gmail.com, riskanuraulia47@gmail.com

Article Info	Abstract
Article History Received: 2023-07-12 Revised: 2023-08-22 Published: 2023-09-02 Keywords: <i>Social Security; Implementation; Labour/Worker.</i>	According to Law Number 24 of 2011 concerning Social Security Administering Bodies, which states "Employers are gradually obliged to register themselves and their work as participants with the Social Security Administering Body in accordance with the social security program they are participating in". In this study using literature study, namely the method of collecting data by understanding and studying theories from various literature related to this research. The aspect of protecting workers includes two basic things, namely protection from employer power and protection from government action. Worker or laborer is someone who does work for other people by being paid wages in the form of money or other forms of compensation. As it is known that the employment relationship exists after the emergence of a work contract or work agreement as a precursor (previously) the ongoing work of an employment bond, it must be implemented properly in the sense of providing fairness to both the employer and the workforce.
Artikel Info	Abstrak
Sejarah Artikel Diterima: 2023-07-12 Direvisi: 2023-08-22 Dipublikasi: 2023-09-02 Kata kunci: <i>Jaminan Sosial; Implementasi; Buruh/Pekerja.</i>	Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang menyebutkan "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang di ikuti". Pada penelitian ini menggunakan studi pustaka yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pemberi kerja dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Pekerja atau buruh adalah seseorang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain dengan diberikannya upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk yang lainnya. Sebagaimana telah diketahui bahwa hubungan kerja itu ada setelah timbulnya kontrak kerja atau perjanjian kerja itu sebagai pendahulu (sebelumnya) berlangsungnya suatu ikatan pekerjaan, haruslah diimplementasikan secara baik dalam artian memberikan keadilan baik itu dari pengusaha maupun tenaga kerja.

I. PENDAHULUAN

Pembangunan bangsa Indonesia memerlukan asset pokok yang disebut dengan sumber daya (*resources*) dan sumber daya alam (*natural resources*). Prospek pembangunan Negara Indonesia untuk mencapai tujuan masyarakat adil dan makmur, dalam arti arah pembangunan yang dilaksanakan ditujukan untuk terciptanya keseimbangan antara pembangunan material dan spiritual. Dengan arah pembangunan tersebut, pemerintah dalam mengembangkan ekonomi, dunia usaha, dan industri membuat perencanaan pembangunan yang tidak hanya memandang dari segi fisik, tetapi juga dari segi pengembangan sumber daya manusianya. Dalam hubungannya dengan masalah ketenagakerjaan penjabaran dari ketentuan Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 di tuangkan dalam bentuk upaya-upaya

perluasan lapangan kerja, perlindungan upah, serta pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja itu sendiri. Perlindungan upah bagi tenaga kerja yang sesuai dengan Pasal 28D Undang-Undang Dasar 1945 ini, adalah memberikan sumber pendapatan yang dapat menjamin terpenuhinya kebutuhan akan dasarnya sebagai manusia (*human basic need*) yang meliputi kebutuhan akan sandang, pangan, perumahan dan juga pelayanan kesehatan serta lainnya (Oskar, 2020).

Setiap tenaga kerja mendapat kesempatan menerima tawaran pekerjaan yang sesuai dengan keterampilan dan kemampuan dan keahlian mereka serta gaji/penghasilan yang wajar sampai dengan dapat menjamin kesejahteraan dirinya dan keluarga yang menjadi tanggungannya. Oleh karena itu, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja dapat dipraktikkan dengan

baik melalui memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Jaminan Sosial Tenaga kerja merupakan suatu perwujudan dari Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1997 yang terdapat dalam Pasal 3, menyatakan bahwa "Perusahaan wajib menyelenggarakan program Asuransi Tenaga kerja baik dengan mempertanggungjawabkan tenaga kerjanya yang bekerja dalam suatu ikatan kerja dengan perusahaan dalam program asuransi kecelakaan kerja dan asuransi kematian, maupun dengan memenuhi kewajibannya dalam program tabungan hari tua kepada badan penyelenggara". Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal 99 Ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, kemudian Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang menyebutkan "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang di ikuti" (Nurchahyo 2021).

Salah satu hak pekerja adalah hak atas keselamatan dalam bekerja, yang merupakan hak asasi manusia yang paling utama. Pengusaha selaku yang memiliki perusahaan hanya dapat menjamin saja tidak cukup, sebab pekerja perlu bukti nyata. Sudah menjadi pengetahuan umum bahwa keselamatan seseorang di pengaruhi oleh kondisi lingkungannya. Kebijakan Nasional menjadi tanggung jawab Menteri Tenaga Kerja sebagai terjamin pelaksanaannya secara seragam dan serasi bagi seluruh Indonesia.

Oleh karena itu, bentuk yang benar menjamin hak atas perlindungan tenaga kerja adalah menciptakan lingkungan kerja yang tidak berkurang keselamatan dan kesehatan karyawan yang bekerja di sana. Kewenangan yang dimiliki pengusaha atas lingkungan perusahaannya harus bertanggung jawab tanggung jawab untuk menciptakan keselamatan didalamnya. Lingkungan kerja perusahaan tidak boleh mengakibatkan bahaya keselamatan dan kesehatan menjadi berkurang. Dengan demikian, para pekerja memiliki hak penuh untuk memperolehnya lingkungan kerja yang bersih, sehat dan aman (Zalikha, 2022).

Sebagaimana telah disebutkan di atas bahwa jaminan sosial tenaga kerja sebagai alat yang

ampuh dan tepat bagi perlindungan buruh/pekerja dalam menanggulangi resiko-resiko sosial-ekonomis. Meskipun sekarang telah memperoleh dasar hukum pengaturan yang kuat melalui Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja beserta peraturan pelaksanaannya, namun tidak lepas dari sejarah perkembangannya, bahkan sekarang telah berlaku pula Undang-undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Undang-Undang No. 40 Tahun 2004) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagai peraturan pelaksanaan dari Undang-undang No. 40 Tahun 2004. Oleh karena itu, perlu dikaji perkembangan pengaturan jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka perlindungan buruh/pekerja, dan dengan demikian tulisan ini akan membahas atau mengkaji perkembangan pengaturan jaminan sosial tenaga kerja dalam rangka perlindungan buruh/pekerja maka diajukan dan dirumuskan judul penelitian yaitu Implementasi Sistem Jaminan Sosial Bagi Pekerja/Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011.

II. METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan studi pustaka (*library research*) yaitu metode dengan pengumpulan data dengan cara memahami dan mempelajari teori-teori dari berbagai literatur yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Pengumpulan data tersebut menggunakan cara mencari sumber dan juga mengkontruksi dari berbagai sumber contohnya seperti buku, jurnal dan penelitian-penelitian yang pernah dilakukan. Bahan pustaka yang didapat dari berbagai referensi tersebut dianalisis secara kritis dan harus mendalam agar dapat mendukung proposisi dan gagasannya.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pengertian Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial. Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah program Negara yang bertujuan untuk memberi perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan,

memasuki usia lanjut, atau pensiun (Putri, 2014).

Pekerja/buruh berupa orang-orang yang bekerja pada suatu tempat, pekerja tersebut harus tunduk kepada perintah dan peraturan kerja yang diadakan oleh pengusaha (majikan) yang bertanggung jawab atas lingkungan perusahaannya yang kemudian atas pekerjaannya pekerja tersebut akan memperoleh upah dan atau jaminan hidup lainnya yang layak. Hal ini didasarkan karena adanya hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha (majikan) (Vina, 2016). Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah instrumen negara yang dilaksanakan untuk mengalihkan risiko individu secara nasional dengan dikelola sesuai asas dan prinsip-prinsip dalam undang-undang yang membahas mengenai Sistem Jaminan Sosial Nasional.

B. Bentuk-Bentuk Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja

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

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan kecelakaan kerja adalah jaminan yang memberikan jaminan atau pelayanan Kesehatan yang berupa uang apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja (Pasal 1 ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian). Peserta dari program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) bisa dilakukan oleh peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi upah selain pemerintah atau Negara, bahkan pekerja asing yang bekerja di Indonesia minimal 6 bulan wajib menjadi peserta dan bisa di ikuti oleh bukan penerima upah (Helweldery, 2019). Peserta penerima upah, terdiri dari:

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

2. Program Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip

asuransi sosial atau tabungan wajib, dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia (Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua). Peserta penerima upah jaminan hari tua, (Helweldery, 2019) meliputi:

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

Sedangkan peserta bukan penerima upah meliputi:

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

3. Program Jaminan Pensiun

Pensiun merupakan istilah umum untuk menyatakan pemberian jaminan tunai secara periodik dalam jangka panjang guna menghadapi risiko hari tua, cacat, dan kematian. Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk dapat 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 (Abiyoga, 2017).

4. Jaminan Kematian

Jaminan Kematian disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja (Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 44 tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian) (Helweldery, 2019).

C. Hakikat dan Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja berdasarkan undang-undang nomor 24 tahun 2011

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pemberi kerja dan perlindungan dari tindakan pemerintah.

Perlindungan hukum dari kekuasaan pemberi kerja/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis (Nurcahyo, 2021).

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari Negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari Pengusaha (Abiyoga, 2017).

1. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 27 UUD 1945, yaitu setiap warga Negara bersamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerintah. Dalam pasal 5 dan pasal 6 UU No. 13 Tahun 2003. Pasal 5 yaitu setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan. Pasal 6, yaitu "setiap pekerja atau buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha". Secara yuridis kedudukan buruh adalah bebas, tetapi secara sosial ekonomis adalah tidak bebas. Pada hakikatnya, kedudukan buruh secara yuridis berdasarkan ketentuan pasal 27 UUD 1945 adalah sama dengan majikan. Kenyataannya, secara sosial ekonomis kedudukan antar buruh dengan majikan adalah tidak sama (terutama yang unskilllabour).

Majikan sering menganggap bahwa buruh sebagai objek dalam hubungan kerja. Majikan adalah pemilik dari perusahaan itu, sehingga setiap kegiatan apapun tergantung dari kehendak majikan. Keadaan ini menimbulkan adanya kecenderungan majikan untuk berbuat sewenang-wenang kepada pekerja/buruhnya, majikan dapat dengan leluasa untuk dapat menekan pekerja/buruhnya untuk bekerja secara maksimal, terkadang melebihi kemampuan kerjanya. Secara sosial ekonomis kedudukan buruh tidak bebas. Sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup lain dari itu, ia terpaksa bekerja pada orang lain. Majikan inilah pada dasarnya menentukan syarat-syarat kerja. Mengingat kedudukan pekerja yang lebih rendah daripada

majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah. (Abiyoga, 2017)

2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Berdasarkan uraian mengenai hakikat hukum ketenagakerjaan diatas maka menjadi dasar dalam pemberian perlindungan hukum bagi pekerja. Pemberian perlindungan hukum bagi pekerja menurut Imam Soepomo ada lima bidang hukum perburuhan, yaitu:

- a) Bidang pengerahan atau penempatan pekerja
- b) Bidang hubungan kerja
- c) Bidang kesehatan kerja
- d) Bidang keamanan kerja
- e) Bidang jaminan sosial/buruh.

D. Implementasi Sistem Jaminan Sosial Bagi Pekerja/Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011

1. Penerapan sistem jaminan sosial bagi pekerja atau buruh

Perlu kita ketahui terlebih dahulu istilah "pekerja" oleh "kaum" akademisi tidak bisa diterima karena dari segi bahasa istilah "pekerja" mempunyai bahasa yang luas, yaitu "orang yang bekerja" dan orang-orang yang bekerja ini sudah mempunyai istilah-istilah sendiri (Asyhadie, SH, and Rahmawati Kusuma 2019) (Geovani, Budiarta, and Wesna 2020). Pekerja atau buruh adalah seseorang yang melakukan pekerjaan untuk orang lain dengan diberikannya upah berupa uang atau imbalan dalam bentuk yang lainnya. Sebagaimana telah diketahui bahwa hubungan kerja itu ada setelah timbulnya kontrak kerja atau perjanjian kerja itu sebagai pendahulu (sebelumnya) berlangsungnya suatu ikatan pekerjaan, haruslah diimplementasikan secara baik dalam artian memberikan keadilan baik itu dari pengusaha maupun tenaga kerja. Karena tenaga kerjanya dan pemberi kerja akan terlibat dalam satu lingkup pekerjaan. Kontrak pekerjaan merupakan suatu perjanjian penting, yang isi di dalamnya tentang persetujuan calon pekerja untuk ikut serta dalam perusahaan sebagai karyawan. Sedangkan bagi karyawan, kontrak kerja memiliki fungsi untuk menciptakan rasa aman. Prihal tersebut dikarenakan tertulisnya semua pernyataan berupa hak-hak sebagai karyawan akan terjamin. Jika pihak satu

memberikan suatu hak, maka untuk pihak lainnya merupakan suatu kewajiban.

Kalau klausul yang terdapat dalam perjanjian kerja tersebut menunjukan kewajiban atau keharusan yang wajib dilaksanakan oleh pihak tenaga kerja, maka kebalikannya bahwa kewajiban pengusaha adalah merupakan haknya yaitu untuk memenuhi kewajiban. Kewajiban yang harus dipenuhi serta hak yang bisa dinikmati bagi mereka yang terikat dalam kontrak kerja, dapat dikatakan sebagai berlawanan antara pekerja dan pemberi kerja.

2. Sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak melaksanakan program jaminan sosial tenaga kerja

Untuk adanya jaminan diterapkannya perundang-undangan terkait Ketenagakerjaan, maka perlu sistem pengawasan untuk memberikan pengawasan terhadap terlaksananya Perundang-undangan Ketenagakerjaan. Menjadi tugas pemerintah dalam hal ini departemen tenaga kerja untuk melaksanakannya. Adapun tujuan dilakukannya pengawasan yakni pengawasan terhadap keberlakuan Undang-undang dan Peraturan Perburuhan pada khususnya. Kemudian, mengumpulkan bahan-bahan mengenai ikatan kerja dan kondisi pekerja guna untuk terciptanya Undang-undang dan Peraturan Perburuhan. Serta, melaksanakan tugas lainnya yang diberikan kepadanya dengan Undang-undang atau Peraturan lainnya (Geovani, Budiarta, and Wesna 2020)

Berhubung dengan hal tersebut diatas, maka dalam hal ini pelaksanaan pengawasan oleh Departemen Tenaga Kerja dalam prakteknya dibagi dalam tiga tahap pemeriksaan yaitu: *pemeriksaan pertama*, dalam pemeriksaan pertama ini melakukan pemeriksaan keseluruhan dalam memeriksa pelaksanaan Undang-undang Ketenagakerjaan. Setelah diadakan pemeriksaan dan apabila ada pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh pihak pengusaha, maka pegawai pengawas mengambil langkah-langkah agar ditaati peraturan perundang-undangan sesuai dengan kebijaksanaan dan tata cara yang dicantumkan dalam instruksi ataupun edaran, misalnya memberikan pernyataan-pernyataan lisan maupun tertulis kepada pengusaha agar mereka memenuhi

peraturan-peraturan yang dilanggar dalam batas waktu yang telah dicantumkan. Seterusnya, pemeriksaan ulang, dalam pemeriksaan ulang akan dilihat bahwa apa yang telah disuratkan oleh pegawai pengawas ketenagakerjaan, apakah pengusaha itu sudah memenuhi atau belum syarat yang telah diberikan juga oleh Pegawai Pengawas dan apabila belum dilaksanakan maka akan diberikan pernyataan kedua dan juga akan diberikan nota pernyataan/nota peringatan kepada pengusaha.

Pemeriksaan selanjutnya, apabila pernyataan-pernyataan itu tidak dihiraukan lagi dan pengusaha tetap melanggar peraturan-peraturan tersebut maka Pegawai Pengawas tersebut dalam diambil tindakan khusus yaitu dengan memproses verbal atau membuat berita acara pelanggaran yang dilakukan, dan apabila kepolisian memandang berkas sudah memenuhi persyaratan-persyaratan baik formal maupun materiil lalu diteruskan kepada pihak kejaksaan untuk dapat dituntut di depan sidang Pengadilan di wilayah hukum perusahaan itu berada.

Untuk menjamin ditaatinya ketentuan perundang-undangan tentang jaminan sosial terhadap tenaga kerja dalam Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Kematian pada Pasal BAB IX memberikan sanksi Administratif. Jenis-jenis sanksi administratif yang dikenal dalam hukum administrasi adalah: *Bestuursdwang* (paksaan pemerintah); *Penarikan kembali keputusan (ketetapan)* yang menguntungkan (izin, pembayaran, subsidi); *Pengenaan denda administratif*; *Pengenaan uang paksa* oleh pemerintah. *Bestuursdwang* (paksaan pemerintah) tersebut dapat merupakan tindakan nyata (*feitelijke handeling*) dari penguasa guna mengakhiri suatu keadaan yang dilarang oleh suatu kaidah hukum administratif atau (bila masih) melakukan apa yang seharusnya ditinggalkan oleh para warga karena bertentangan dengan undang-undang.

Tindakan *Bestuursdwang* merupakan tindakan penguasa dengan cara yang amat langsung. Sanksi-sanksi lainnya berperan secara tidak langsung. *Penarikan kembali* suatu ketetapan yang memberikan keuntungan tidak perlu berdasarkan pada

suatu perundangundangan. Prihal ini tidak masuk jika ketetapan itu keberlakuannya untuk jangka waktu yang tidak dapat ditentukan dan dari sifatnya dapat diakhiri atau ditarik kembali (ijin, pembayaran, subsidi). Tidak adanya suatu dasar peraturan perundang-undangan, penarikan kembali itu tidak dapat diadakan, hal ini bertentangan dengan asas hukum. Pengenaan denda administratif pada dasarnya berupa pengenaan bunga dan denda administratif, yang dikenakan terhadap seseorang atau badan hukum perdata yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana diatur dalam peraturan perundangan.

Berkaitan dengan uraian sanksi administratif diatas, maka jenis sanksi administratif yang dapat ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan jaminan sosial tenaga kerja adalah: teguran tertulis; denda; dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Pengenaan teguran tertulis diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2013 Tentang Sanksi Administratif Pemberi Kerja yang diatur dalam Pasal 6 yang berbunyi bahwa:

"(1) Pengenaan sanksi teguran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal Sayat (2) huruf a diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja.

(2) Sanksi teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai oleh BPJS. Sedangkan mengenai sanksi administratif berupa denda diatur dalam Pasal 7 yang berbunyi: (1) terkenanya hukuman denda sebagaimana dimaksud dalam Pasal Sayat (2) huruf b diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir. (2) Sanksi denda sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai oleh BPJS.

(3) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi pendapatan lain dana jaminan sosial. Selain sanksi administratif yang diberikan terhadap pelanggar terhadap jaminan sosial terhadap tenaga kerja, ada oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tantang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, yang dimana diatur dalam ketentuan pidana Pasal 55 yang berbunyi: Pemberi Kerja

yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) (Geovani, Budiarttha, and Wesna 2020).

IV. SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Pengertian Sistem Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah program Negara yang bertujuan untuk dapat memberi perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun adalah instrumen negara yang dilaksanakan untuk mengalihkan risiko individu secara nasional dengan dikelola sesuai asas dan prinsip-prinsip. Jaminan Hari Tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib, dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Program Jaminan Pensiun merupakan istilah umum untuk menyatakan pemberian jaminan tunai secara periodik dalam jangka panjang guna menghadapi risiko hari tua, cacat, dan kematian.

B. Saran

Pembahasan terkait penelitian ini masih sangat terbatas dan membutuhkan banyak masukan, saran untuk penulis selanjutnya adalah mengkaji lebih dalam dan secara komprehensif tentang Implementasi Sistem Jaminan Sosial Bagi Pekerja/Buruh Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Rachmad Budiono. 2016. "Hak Kebebasan Berserikat Bagi Pekerja Sebagai Hak Konstitusional." *Jurnal Konstitusi* 13(4).
- Asih Eka Putri, Paham SJSN Sistem Jaminan Sosial Nasional, Kantor Perwakilan Indonesia, Jakarta, 2014.
- C Asyhadie, H Zaeni, M SH, and S H Rahmawati Kusuma. 2019. *Hukum Ketenagakerjaan*

- Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia.* Prenada Media.
- Dinna Wisnu, Politik Sistem Jaminan Sosial, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta, 2012.
- Geovani, Gede Oscar, I Nyoman Putu Budiarta, and Putu Ayu Sriasih Wesna. 2020. "Implementasi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pada PT. Horiko Abadi Kabupaten Buleleng." *Jurnal Konstruksi Hukum* 1(1): 125-29.
- Grace Vina. 2016. "PERLINDUNGAN PEKERJA/BURUH DALAM HAL PEMBERIAN UPAH OLEH PERUSAHAAN YANG TERKENA PUTUSAN PAILIT." : 1-17.
- Helweldery, Alfrenso E R. 2019. "Sanksi Atas Pelanggaran Terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)." *Lex Et Societatis* 7(5).
- Heraldry Abiyoga. 2017. " PELAKSANAAN BPJS KETENAGAKERJAAN PADA PEKERJA GARDENA DEPARTMENT STORE DAN SUPERMARKET DI KOTA YOGYAKARTA." : 2-13.
- Nurchahyo, Ngabidin. 2021. "Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia." *Jurnal Cakrawala Hukum* 12(1): 69-78.
- ZALIKHA, SYASYA NURI. 2022. "PELAKSANAAN JAMINAN KECELAKAAN KERJA PADA PT. MITRA SUMBER SARANA DITINJAU MENURUT UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARAAN SOSIAL." : 1-146.