

Akibat Hukum Terhadap Perusahaan Terhadap Tunggakan Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan

Kharisma Putri, Ismail Koto

Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Email: kharisma@gmail.com

Abstrak

Hak dan kewajiban pekerja dibuat dan disetujui dalam perjanjian kerja. Salah satu hak yang di dapat oleh pekerja tercantum dalam Pasal 28 huruf H ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945 yang menyatakan bahwa "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat". Untuk menjamin hak seorang pekerja atas jaminan sosial seperti yang termaktub di atas, maka adanya jaminan sosial tenaga kerja menjadi suatu hal yang sangat penting, Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja. Perusahaan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja melalui jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar Iuran kepada BPJS. Namun apabila Iuran BPJS tidak dibayarkan maka perusahaan akan terkena sanksi. BPJS Ketenagakerjaan memberikan jangka waktu kepada perusahaan untuk membayarkan iuran setiap bulan, batas pembayaran iuran perusahaan ke BPJS Ketenagakerjaan yakni setiap tanggal 15 bulan berikutnya. Jatuh tempo iuran setiap tanggal 15 dikarenakan banyak perusahaan yang memberikan gaji ke tenaga kerjanya di akhir bulan, sehingga masih ada waktu untuk mengatur aliran keuangan antara menghitung gaji bulanan dan iuran BPJS Ketenagakerjaan. Jangka waktu 15 (lima belas) hari seharusnya cukup longgar untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan secara tepat waktu, namun masih saja banyak perusahaan yang mengalami keterlambatan iuran bulanan.

Kata Kunci: Akibat Hukum, Tunggakan Jaminan, BPJS Ketenagakerjaan.

Abstract

Worker rights and obligations are made and agreed upon in an employment agreement. One of the rights that workers receive is stated in Article 28 letter H paragraph (3) of the 1945 Constitution of the Republic of Indonesia which states that "Everyone has the right to social security that allows for the development of themselves fully as a dignified human being". To guarantee a worker's right to social security as stated above, the existence of social security for workers is very important. Social security for workers is a form of protection for workers. Companies provide protection to workers through BPJS Ketenagakerjaan social security by paying contributions to BPJS. However, if BPJS contributions are not paid, the company will be subject to sanctions. BPJS Ketenagakerjaan provides a period of time for companies to pay contributions every month, the deadline for paying company contributions to BPJS Ketenagakerjaan is every 15th of the following month. The due date for contributions is every 15th because many companies pay salaries to their workers at the end of the month, so there is still time to manage the flow of finances between calculating monthly salaries and BPJS Ketenagakerjaan contributions. The 15 (fifteen) day period should be long enough to pay BPJS Employment contributions on time, but there are still many companies that experience delays in monthly contributions.

Keywords: Legal Consequences, Arrears of Guarantee, BPJS Employment.

A. Pendahuluan

Indonesia adalah negara berkembang dengan jumlah penduduk terbanyak nomor 4 (empat) di dunia. Banyaknya jumlah penduduk di Indonesia membuat Indonesia memiliki jumlah tenaga kerja yang cukup banyak dan produktif. Sebagai pekerja maka mereka wajib memenuhi peraturan yang telah ditentukan oleh pemberi kerja dan berhak untuk mendapatkan hak-hak mereka sebagai pekerja.

Hak dan kewajiban pekerja dibuat dan disetujui dalam perjanjian kerja. Salah satu hak yang di dapat oleh pekerja tercantum dalam Pasal 28 huruf H ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia

Tahun 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”. Untuk menjamin hak seorang pekerja atas jaminan sosial seperti yang termaktub di atas, maka adanya jaminan sosial tenaga kerja menjadi suatu hal yang sangat penting, Jaminan sosial tenaga kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja.¹

Dalam halnya negara juga wajib mensejahterakan pekerja dengan berbagai cara apapun. Negara kesejahteraan yang dimaksud adalah suatu bentuk pemerintahan demokratis yang menegaskan bahwa negara bertanggung jawab terhadap kesejahteraan rakyat (setidaknya secara minimal), bahwa pemerintah harus mengatur pembagian kekayaan negara agar tidak ada rakyat yang kelaparan, tidak ada rakyat yang memenuhi ajalnya karena tidak memperoleh jaminan sosial.²

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja diselenggarakan dengan pertimbangan selain untuk memberikan keterangan kerja, juga karena dianggap mempunyai suatu dampak yang positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktifitas terhadap seorang tenaga kerja.³ Perlindungan terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/ buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja atau buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Dengan kata lain bahwa untuk mencapai tujuan pembangunan ketenagakerjaan dalam rangka pembangunan nasional adalah melalui peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian, baik ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidak pastian yang sifatnya murni disebut dengan resiko. Resiko terdapat dalam berbagai bidang, dan dapat di golongan menjadi resiko fundamental dan resiko khusus. Setiap buruh ataupun pekerja pastinya akan menghadapi resiko-resiko. Setiap buruh/pekerja dan juga setiap orang pasti pada suatu saat akan mencapai hari tua. Produktifitas kerja suatu saat akan menurun, sehingga perlu di ganti dengan buruh/pekerja yang lebih muda, dengan demikian buruh/pekerja tersebut akan di berhentikan dari pekerjaannya, yang tentu hal ini membawa akibat penghasilannya berhenti pula.⁴

Suatu penelitian tidak dapat dikatakan penelitian apabila tidak memiliki metode penelitian.⁵ Metode penelitian adalah suatu proses pengumpulan dan analisis data yang dilakukan secara sistematis, untuk mencapai tujuan tertentu. Pengumpulan dan analisis data dilakukan secara alami, baik kuantitatif maupun kualitatif, eksperimental dan non-eksperimental, interaktif dan non-interaktif. Metode Penelitian yang digunakan yaitu penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau data sekunder.⁶ Analisis bahan hukum dilakukan menggunakan metode analisis kualitatif yang digunakan untuk menjelaskan peristiwa hukum, bahan hukum atau

¹ Ratih Dheviana Puru Hitaningtyas. 2016 “*Penghapusan Sanksi Pidana Terkait Kewajiban Pemberi Kerja Untuk Mengikutsertakan Pekerjaannya dalam Program Jaminan Sosial*”. MJurnal Panorama Hukum. Volume 2 No. 1 Juni. hlm. 21.

² Yudi Latief, 2011 “*Negara Paripurna: historisitas, rasionalitas, dan aktualitas Pancasila*”. Jakarta, hlm. 584.

³ Purwosutjipto, 2003 “*Pengertian Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (3 Hukum Pengangkutan)*”, Jakarta: hlm. 12.

⁴ Muhammad Afzulkipli. “*Penyelesaian Tunggakan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja*”. Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum. E-ISSN 2657-0343. hlm. 689.

⁵ Koto, I., Hati, L. P., Manurung, A. S., & Siregar, A. S. (2024). Islamic Holy Days: The Contention of Rukyatul Hillal and Hisab Hakiki Wujudul Hilal Disputes for Muslims in Indonesia. *Pharos Journal of Theology*, 105(2).

⁶ Ramadhani, R., Hanifah, I., & Wajdi, F. (2024). Presidential Decree Number 62 of 2023: Distortion Regulation or Acceleration Solution for Agrarian Reform?. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 24(1), 031-042.

produk hukum secara rinci untuk memudahkan hukum penafsiran.⁷ Analisis bahan hukum adalah dilakukan dengan menggunakan metode analisis isi (*content analysis method*) yang dilakukan oleh menguraikan materi peristiwa hukum atau produk hukum secara rinci untuk memudahkan penafsiran dalam diskusi.⁸ Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan masalah, yaitu dengan pendekatan hasil dari kajian empiris teoritis dengan melihat berbagai pendapat para ahli, penulis dan kajian hukum dan peraturan yang berkaitan dengan masalah berdasarkan prinsip hukum dan merumuskan definisi hukum. Dalam penelitian kualitatif, proses perolehan data sesuai dengan tujuan penelitian atau masalah, dipelajari secara mendalam dan dengan pendekatan holistik.⁹

B. Pembahasan

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, yaitu;

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.¹⁰

Jenis Ketidapatuhan Pemberi Kerja Dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, kewajiban pemberi kerja untuk melindungi hak pekerja untuk memperoleh perlindungan jaminan tidak serta merta menjamin kepatuhan pemberi kerja untuk melaksanakan aturan tersebut. Hal ini dapat dikonfirmasi berdasarkan data dari Unit Kerja Deputi Direktur Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan, Direktorat Kepesertaan, BPJS Ketenagakerjaan yang mencatatkan jumlah proses pengawasan dan pemeriksaan atas ketidapatuhan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan dalam rencana kerja tahun 2021 sebanyak 101.194.

Jumlah proses pengawasan pemeriksaan tersebut terdiri dari jenis ketidapatuhan yang dapat digolongkan dengan mengacu kepada kewajiban pemberi kerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Ada pun jenis ketidapatuhan tersebut dapat diuraikan sebagai berikut.

Ketidapatuhan pemberi kerja yang tidak mendaftarkan badan usaha dan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini mengacu pada Pasal 15 ayat (1) Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011.

Perusahaan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja melalui jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar iuran kepada BPJS. Namun apabila iuran BPJS tidak dibayarkan maka perusahaan akan terkena sanksi. BPJS Ketenagakerjaan memberikan jangka waktu kepada perusahaan untuk membayarkan iuran setiap bulan, batas pembayaran iuran perusahaan ke BPJS Ketenagakerjaan yakni setiap tanggal 15 bulan berikutnya. Jatuh tempo iuran setiap tanggal 15 dikarenakan banyak perusahaan yang memberikan gaji ke tenaga kerjanya di akhir bulan, sehingga masih ada waktu untuk mengatur aliran keuangan antara menghitung gaji bulanan dan iuran BPJS Ketenagakerjaan. Jangka waktu 15 (lima belas) hari seharusnya cukup longgar untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan secara tepat waktu, namun masih saja banyak perusahaan yang mengalami keterlambatan iuran bulanan.

Keterlambatan iuran BPJS Ketenagakerjaan menimbulkan beberapa akibat, salah satunya adalah denda. Disebutkan di Pasal 22 ayat (1) PP No 44/2015 Mengenai “Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian: Keterlambatan pembayaran Iuran bagi Pemberi Kerja selain

⁷ Faisal, F., & Simatupang, N. (2022). The Strengthening Position and Functions of Waqf on Nadzir as an Independent Institution. *Jurnal Akta*, 9(2), 232-241.

⁸ Zainuddin, Z. (2023, March). Development Of Constitutional Law In Indonesia. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (pp. 1780-1785).

⁹ Simatupang, R. S. A. (2024). Pelaksanaan Sistem Peradilan Pidana Anak Di Indonesia Perspektif Nilai Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 11(1), 54–63.

¹⁰ Abdullah Sulaiman. 2019 “*Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan.*” Jakarta. hlm. 214

penyelenggara negara dikenakan denda sebesar 2% (dua persen) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari Iuran yang seharusnya dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara.”

Pasal 22 ayat (2) PP No 44/2015 Mengenai “Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian: Denda akibat keterlambatan pembayaran Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditanggung sepenuhnya oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan pembayarannya dilakukan sekaligus bersama-sama dengan penyetoran Iuran bulan berikutnya.”

Pasal 22 PP No 44 Tahun 2015 Mengenai “Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian: Denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pendapatan lain dari Dana Jaminan Sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.” Selain denda 2% untuk tiap bulan keterlambatan iuran, ada juga akibat lain dari keterlambatan iuran yaitu jika perusahaan nunggak iuran lebih dari 3 bulan maka fasilitas kesehatan di Rumah Sakit Pusat Layanan Kecelakaan Kerja (RS PLKK) tidak dapat menanggung langsung biaya yang timbul akibat kasus kecelakaan kerja tenaga kerja, perusahaan harus menanggung biaya kecelakaan kerja tersebut lalu dapat mengajukan penggantian atau reimburse ke BPJS Ketenagakerjaan setelah tunggakan iuran selama 3 (tiga) bulan dilunasi. RS PLKK dapat melayani langsung peserta BPJS Ketenagakerjaan dan tenaga kerja atau perusahaan tidak perlu membayarkan biayanya ke RS PLKK melainkan biaya yang timbul akan ditanggung oleh RS PLKK lalu mengajukan penggantian atau reimburse ke BPJS Ketenagakerjaan.

C. Penutup

1. Kesimpulan

Berdasarkan PP Nomor 84 Tahun 2013, menjelaskan bahwa setiap perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sejumlah 10 (sepuluh) orang atau lebih dengan upah minimal Rp1 juta/bulan, diwajibkan mengikutsertakan pekerjaannya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya berdasarkan ketentuan PP tersebut, maka akan diberikan sanksi berupa sanksi administratif.

2. Saran

Pemerintah hendaknya Lebih meningkatkan perlindungan hukum terhadap kerja dengan membuat peraturan yang lebih keras dan mempunyai sanksi yang keras dalam membuat efek jera bagi perusahaan-perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

Daftar Pustaka

- Abdullah Sulaiman.2019 “*Hukum Ketenagakerjaan/Perburuhan.*” Jakarta.
- Faisal, F., & Simatupang, N. (2022). The Strengthening Position and Functions of Waqf on Nadzir as an Independent Institution. *Jurnal Akta*, 9(2), 232-241.
- Koto, I., Hati, L. P., Manurung, A. S., & Siregar, A. S. (2024). Islamic Holy Days: The Contention of Rukyatul Hillal and Hisab Hakiki Wujudul Hilal Disputes for Muslims in Indonesia. *Pharos Journal of Theology*, 105(2).
- Muhammad Afzulkifli. "*Penyelesaian Tunggakan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sebagai Upaya Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja*". *Jurnal Ilmiah Ilmu Hukum*. E-ISSN 2657-0343.
- Purwosutjipto,2003 “*Pengertian Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (3 Hukum Pengangkutan)*”, Jakarta.
- Ramadhani, R., Hanifah, I., & Wajdi, F. (2024). Presidential Decree Number 62 of 2023: Distortion Regulation or Acceleration Solution for Agrarian Reform?. *Jurnal Penelitian Hukum De Jure*, 24(1), 031-042.
- Ratih Dheviana Puru Hitaningtyas. 2016 “*Penghapusan Sanksi Pidana Terkait Kewajiban Pemberi Kerja Untuk Mengikutsertakan Pekerjaanya dalam Program Jaminan Sosial*’. *MJurnal Panorama Hukum*. Volume 2 No. 1 Juni.
- Simatupang, R. S. A. (2024). Pelaksanaan Sistem Peradilan Pidana Anak Di Indonesia Perspektif Nilai Keadilan. *Jurnal Yuridis*, 11(1), 54-63.
- Yudi Latief, 2011 “*Negara Paripurna: historisitas, rasionalitas, dan aktualitas Pancasila*. Jakarta.
- Zainuddin, Z. (2023, March). Development Of Constitutional Law In Indonesia. In *Proceeding International Seminar of Islamic Studies* (pp. 1780-1785).