

# Kepastian Hukum Pekerja Alih Daya Pada Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Elyta Gevy Agustin \*

*University of Jember, Indonesia*

Aries Harianto

*University of Jember, Indonesia*

Eddy Mulyono

*University of Jember, Indonesia*

## ABSTRAK

Pasal 34 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 memiliki amanat untuk mengembangkan sistem jaminan sosial dan telah diwujudkan dengan membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Dengan tujuan menjamin terpenuhinya dasar hidup yang layak bagi seluruh pekerja dan anggota keluarganya, sebuah perusahaan yang memperkerjakan pekerja alih daya mempunyai kewajiban untuk mendaftarkan pekerjaannya pada program BPJS Ketenagakerjaan ini. Namun, faktanya masih banyak perusahaan dengan sengaja mengabaikan hak pekerja alih daya walaupun ada ketentuan tentang sanksi. Pokok pembahasan ini membahas pasal 15 ayat (1) UU BPJS yang menjadi dasar kewajiban perusahaan tersebut, kemudian dihubungkan dengan putusan MK nomor 82/PUU-X/2012 yang menghasilkan putusan bahwa pasal 15 ayat (1) UU BPJS ditetapkan berlaku dengan konstitusional bersyarat karena dimaknai meniadakan hak pekerja alih daya atas kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.

## ABSTRACT

*With the aim of ensuring the fulfillment of a decent living basis for all workers and their family members, a company that employs outsourced workers has an obligation to enroll its workers in this BPJS Ketenagakerjaan program. However, the fact is that many companies deliberately ignore the rights of outsourced workers despite the provisions on sanctions. The subject of this discussion discussed article 15 paragraph (1) of the BPJS Law which became the*

\*Corresponding author's e-mail: [Elytagevy98@gmail.com](mailto:Elytagevy98@gmail.com)

*basis of the company's obligations, then connected with the decision of Mk no. 82/PUU-X/2012 which resulted in the decision that article 15 paragraph (1) of the BPJS Law is determined to be constitutionally conditional because it is interpreted to negate the right of outsourcing workers to the participation of Employees Social Security System.*



Copyright © 2021 by Author(s)

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License. All writings published in this journal are personal views of the authors and do not represent the views of this journal and the author's affiliated institutions.

#### HOW TO CITE:

Agustin, Elyta Gevy , et al., “*Kepastian Hukum Pekerja Alih Daya Pada Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan*” (2021) 1:2 Jurnal Kajian Konstitusi 159-176. DOI: <<https://doi.org/10.19184/jkk.v1i2.25474>>

Submitted: 07/12/2021 Reviewed: 09/12/2021 Revised: 11/12/2021 Accepted: 15/12/2021

## I. PENDAHULUAN

Pembukaan alinea keempat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut UUD NRI 1945), telah mengamanatkan tujuan negara salah satunya adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Dalam Perubahan Keempat UUD NRI 1945 tujuan negara tersebut semakin dipertegas dengan mengembangkan sistem jaminan sosial bagi kesejahteraan seluruh rakyat yang tertuang dalam Pasal 34 ayat (2) UUD NRI 1945.<sup>1</sup> Dalam mewujudkan tujuan negara diatas, Indonesia telah mewujudkan beberapa program jaminan sosial untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah dibentuk program Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN), untuk prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI), anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) Departemen Pertahanan/TNI/POLRI beserta keluarganya, telah dilaksanakan program Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI). Namun, program tersebut ternyata hanya mencakup sebagian kecil masyarakat saja, tetapi justru belum ada program jaminan sosial yang mencakup pekerja alih daya yang jumlahnya sangat melimpah. Padahal pekerja/buruh memiliki peran penting dalam meningkatkan pembangunan nasional, sehingga perlu adanya perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraanya.<sup>2</sup>

Dalam perkembangannya hal tersebut telah diwujudkan dengan membentuk Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut UU BPJS). Pasal 3 UU BPJS mengatur tujuan diselenggarakannya pemberian jaminan agar terpenuhi dasar hidup yang layak bagi setiap peserta beserta anggota keluarganya.<sup>3</sup> Peserta salah satunya merupakan pekerja Alih Daya kesejahteraannya telah dijamin dalam program BPJS Ketenagakerjaan.<sup>4</sup> BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertugas melindungi seluruh pekerja melalui empat program jaminan sosial ketenagakerjaan.<sup>5</sup> Program BPJS Ketenagakerjaan memberikan kepastian perlindungan terhadap pekerja yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKm), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP).<sup>6</sup> Adanya BPJS Ketenagakerjaan merupakan wujud dari asas kepastian hukum sebagai jaminan atas keadaan yang telah pasti karena terdapat kekuatan hukum yang konkret bagi hukum yang bersangkutan. Adanya asas kepastian hukum merupakan bentuk

---

<sup>1</sup> Lihat Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 berbunyi “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”.

<sup>2</sup> Zaeni Asshadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2008), h. 83.

<sup>3</sup> Lihat Pasal 3 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)

<sup>4</sup> Lihat Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)

<sup>5</sup>

<sup>6</sup> Lihat Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)

perlindungan hukum bagi *yustisiabel* (pencari keadilan) terhadap tindakan yang sewenang-wenang, yang berarti bahwa seseorang akan dan dapat memperoleh sesuatu yang diharapkan dalam keadaan tertentu.<sup>7</sup>

Prinsip kepesertaan program BPJS Ketenagakerjaan tersebut bersifat wajib sebagaimana ditetapkan dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 menyebutkan bahwa “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang di ikuti”.<sup>8</sup> Namun, pada kenyataannya banyak perusahaan yang mempekerjakan pekerja alih daya, tetapi tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Data dari Badan Keahlian Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia mencatat bahwa pekerja formal di Indonesia sebanyak 51.654.993.<sup>9</sup> Said Iqbal selaku presiden Konfederasi Serikat Pekerja Indonesia menjelaskan bahwa 70% sampai 80% pekerja formal di Indonesia merupakan karyawan kontrak dan alih daya.<sup>10</sup> Tercatat pada tahun 2018 BPJS Ketenagakerjaan menyatakan bahwa perusahaan yang telah mendaftarkan pekerjanya hanya sekitar 488.000 perusahaan, hal ini tentu menjadi masalah yang perlu mendapatkan perhatian khusus karena angkatan kerja di Indonesia mencapai 130 juta dengan perusahaan pemberi kerja mencapai 20 juta perusahaan.<sup>11</sup> Hal tersebut disebabkan oleh engganannya para pelaku usaha untuk mengeluarkan dana lebih untuk iuran BPJS Ketenagakerjaan, tanggung jawab perusahaan yang secara klasik dimaknai berorientasi semata pada *profit oriented* demi kelangsungan kegiatan usaha perusahaan saja. Hal ini secara tidak langsung telah mengabaikan perlindungan terhadap hak-hak pekerja alih daya.

Permasalahan terkait pendaftaran pekerja oleh perusahaan pada BPJS Ketenagakerjaan ini telah mendapatkan putusan final melalui Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia dengan putusan Nomor 82/PUU-X/2012 yang mewajibkan pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan dan hak pekerja untuk memperjuangkan haknya atas BPJS Ketenagakerjaan. Asri wijayanti mengutip pendapat Zainal Asikin menjelaskan bahwa perlindungan hukum dari kekuasaan majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam peraturan perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>12</sup> Prinsip kepesertaan tersebut diharapkan dapat dipatuhi dengan baik oleh segenap

<sup>7</sup> Sudikno Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, (Bandung: Citra Aditya Bakti, 1993), h. 2.

<sup>8</sup> Lihat Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)

<sup>9</sup> Pusat Kajian Anggaran, *Analisis RUU tentang APBN Ketenagakerjaan Indonesia: Menghadapi Pandemi, Menjelang Bonus Demografi* (Jakarta Pusat: Badan Keahlian DPR RI, 2020), h. 4

<sup>10</sup> CNBC Indonesia, diakses pada tanggal 25 Maret 2021. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007130006-4-192493/omnibus-law-semua-pekerjaan-bisa-outsourcing-tiada-batas>

<sup>11</sup> CNN Indonesia, diakses pada tanggal 30 Oktober 2020: <https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20180215122403-78-276409/kemenaker-kritik-banyak-perusahaan-belum-daftar-bpjxs>

<sup>12</sup> Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, (Jakarta: Sinar Grafika, 2010), h. 10.

pengusaha, maka telah ditetapkan pada pasal 53 dan 55 UU BPJS yaitu memberikan sanksi administratif berupa peringatan tertulis dan pemberhentian secara sementara sampai pemberhentian tetap. Terdapat juga sanksi pidana 8 tahun kurungan penjara dan denda sebesar Rp 1.000.000.000 (satu milyar rupiah), yang tujuannya untuk memberikan rasa tanggung jawab untuk melakukan pendaftaran pekerjanya.<sup>13</sup> Hal ini karena sebagian besar pekerja alih daya merupakan masyarakat yang kesehariannya menjalankan pekerjaan dengan *skill* terbatas. Sehingga mereka tidak sempat untuk memperhatikan hak-hak yang seharusnya mereka dapatkan, bahkan sebagian dari mereka belum memahami secara rinci manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti memandang perlu melakukan penelitian tentang Kepastian Hukum Pendaftaran Pekerja Alih Daya Pada Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu 1) apa pertimbangan hukum pengaturan kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja alih daya dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan 2) apa upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja alih daya jika pengusaha tidak mendaftarkan pada program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Tujuan Penelitian ini adalah mengkaji, menganalisi, memahami serta menjelaskan mengenai pertimbangan hukum pengaturan kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja alih daya dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja alih daya jika pengusaha tidak mendaftarkan pada program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

## II. METODE PENELITIAN

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Yuridis Normatif (*Legal Research*), yakni penelitian yang difokuskan untuk mengkaji penerapan kaidah-kaidah atau norma-norma dalam hukum positif yang berlaku.<sup>14</sup> Pendekatan yang digunakan antara lain Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dilakukan dengan menelaah semua undang-undang dan regulasi yang berkaitan dengan isu hukum yang sedang dibahas<sup>15</sup>, antara lain UU No 24 Tahun 2011 tentang BPJS, UU No 40 Tahun 2004 tentang SJSN, dll. Pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan pendekatan dengan cara mempelajari pandangan-pandangan dan doktrin-doktrin di dalam ilmu hukum, konsep-konsep hukum dan asas-asas hukum yang relevan

---

<sup>13</sup> Lihat Pasal 53 berbunyi “Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa: peringatan tertulis; pemberhentian sementara; dan/atau pemberhentian tetap dan 55 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)” Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)

<sup>14</sup> Johny Ibrahim. *Teori Metodologi Penelitian Hukum Normatif* (Malang: Banyu Media, 2008) h. 295.

<sup>15</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2016), h. 136.

dengan isu yang sedang dibahas, antara lain<sup>16</sup>, antara lain penerapan Hubungan Industrial Pancasila, konsep hubungan kerja dll. Studi kasus (*case approach*) merupakan pendekatan yang dilakukan dengan cara melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan isu yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan yang telah mempunyai kekuatan hukum yang tetap<sup>17</sup>, yaitu putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 82/PUU-X/2012.

### III. PEMBAHASAN

Jaminan sosial merupakan program negara yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui program-program seperti bantuan kesehatan, pemenuhan kebutuhan pangan, serta kebutuhan dasar lainnya terutama pada kelompok masyarakat yang kurang mampu atau rentan seperti anak-anak, orang tua, orang sakit, dan pengangguran. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 telah menjamin hak jaminan sosial pekerja di Indonesia, hal itu tercantum dalam pasal 28 H ayat (3) yang menjelaskan bahwa “*Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat*”.<sup>18</sup> Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 juga menjelaskan “*Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”.<sup>19</sup> Selain itu, dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang merata terhadap rakyat, hak tersebut juga tertuang dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Nomor X/MPR/2001, yang didalamnya memberikan tugas kepada Presiden untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional untuk seluruh rakyat.<sup>20</sup> Hak ini juga terjamin dalam dunia internasional yaitu Deklarasi Hak-Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), menyebutkan setiap pekerja apabila mengalami cacat, sakit, hari tua, meninggal dunia, dan menganggur akan mendapatkan hak jaminan sosial. ILO (*Intenational Labour Organization*) dalam Konvensi Nomor 102 Tahun 1952 tentang Satandar Minimum Jaminan Sosial menerangkan pekerja setidaknya menerima tiga dari sembilan program jaminan sosial yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kesehatan. Sehingga jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan suatu hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan tempat mereka bekerja.<sup>21</sup>

Dalam mewujudkan hak-hak jaminan ketenagakerjaan terhadap pekerja alih daya maka pasal 15 ayat (1) Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menerangkan bahwa “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya

---

<sup>16</sup> Ibid, h. 177.

<sup>17</sup> Ibid, h. 22.

<sup>18</sup> Lihat Pasal 28H Ayat (3) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>19</sup> Lihat Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945

<sup>20</sup> Lihat Hal 18 Hasil Pembahasan dari TAP MPR No. X/MPR/2001 tentang dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor X/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia oleh Lembaga Tinggi Negara pada Sidang Tahunan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2001.

<sup>21</sup> Ibid

sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.”<sup>22</sup> Adapun program-program yang akan didapatkan apabila menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan telah tercantum pada pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai hak-hak yang wajib didapatkan oleh pekerja alih daya, antara lain:<sup>23</sup>

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

BPJS Ketenagakerjaan menerangkan bahwa JKK adalah program perlindungan jaminan ketenagakerjaan untuk memberikan penggantian pendapatan berupa santunan dan kompensasi, pelayanan kesehatan dan rehabilitasi bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja mulai dari saat berangkat kerja, didalam lingkungan kerja, sampai tiba kembali ke rumah atau menderita penyakit akibat kerja.<sup>24</sup> Besaran iuran yang harus dibayarkan oleh perusahaan dikelompokkan dalam lima tingkatan meliputi risiko sangat rendah 0,24% (nol koma dua puluh empat persen), risiko rendah: 0,54% (nol koma lima puluh empat persen), risiko sedang : 0,89% (nol koma delapan puluh sembilan persen), tingkat risiko tinggi: 1,27% (satu koma dua puluh tujuh persen), tingkat risiko sangat tinggi: 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) semua dari upah sebulan.<sup>25</sup> Manfaat dari program JKK ini berupa:<sup>26</sup>

- a. Pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis yaitu pelayanan kesehatan yang diberikan sesuai kebutuhan pengobatan dan perawatan akibat dari kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja sampai peserta telah dinyatakan sembuh, cacat, atau meninggal dunia berdasarkan surat keterangan dokter yang memeriksa, dokter yang merawat, dan/atau dokter penasihat, sesuai standar yang ditetapkan Menteri. Pelayanan kesehatan tersebut antara lain:
  1. Pemeriksaan dasar dan penunjang;
  2. Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
  3. Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah, rumah sakit, pemerintah daerah, atau rumah sakit swasta yang setara;
  4. Perawatan intensif;
  5. Penunjang diagnostik;
  6. Pengobatan;
  7. Pelayanan khusus;

---

<sup>22</sup> Lihat Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)

<sup>23</sup> Lihat Pasal 6 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)

<sup>24</sup> BPJS Ketenagakerjaan, *Panduan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Peserta*, (Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan, 2016), h, 9.

<sup>25</sup> Junaidi Abdullah, *Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Institut Agama Islam Negeri Kudus, Vol. 9, No. 1, 2018, h. 124.

<sup>26</sup> Lihat Pasal 25 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714)

8. Alat kesehatan dan *implant*;
9. Jasa dokter/*medisne.com*;
10. Operasi;
11. Transfusi darah;
12. Rehabilitasi medik.

Santunan uang berupa:

1. Penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, ke rumah sakit dan/atau ke tempat tinggalnya, termasuk biaya pertolongan pertama saat kecelekaan;
2. Santunan sementara saat tidak ketika tidak mampu bekerja;
3. Santunan cacat sebagian anatomis, cacat sebagian fungsi, dan cacat total tetap;
4. Santunan kematian dan biaya pemakaman;
5. Santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila peserta meninggal dunia atau cacat total akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat dari bekerja;
6. Biaya rehabilitasi berupa penggantian alat bantu (*orthose*) dan/atau alat pengganti (*protheses*);
7. Penggantian biaya gigi tiruan; dan/atau
8. Beasiswa pendidikan anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja. Beasiswa pendidikan anak diberikan sebesar Rp. 12.000.000 (dua belas juta) untuk setiap peserta.

Biaya transportasi maksimum melalui darat/sungai/danau mendapat Rp. 750.000, transportasi laut mendapat Rp.1.000.000, transportasi udara mendapat Rp. 2.000.000. Jika menggunakan lebih dari satu transportasi, maka berhak atas biaya maksimum dari masing-masing jenis angkutan. Apabila peserta tidak mampu bekerja maka akan diberikan biaya sebesar (100% x upah sebulan) pada empat bulan pertama, biaya sebesar (75% x upah sebulan) pada empat bulan kedua, dan selanjutnya sebesar (50% x upah sebulan). Biaya perawatan dan pengobatan maksimum mendapatkan Rp. 20.000.000. Biaya penggantian gigi tiruan maksimum mendapatkan Rp. 2.000.000. Apabila mengalami cacat maka akan diberikan biaya: untuk cacat sebagian-tetap sebesar % tabel x 80 bulan upah; untuk total-tetap akan dibayarkan sekaligus sebesar 70% x 80 bulan upah atau dibayarkan secara berkala sebesar Rp. 200.000 x 24 bulan; cacat kurang fungsi sebesar % kurang fungsi x tabel x 80 bulan upah.<sup>27</sup> Biaya kematian sekaligus akan mendapatkan 60% x 80 bulan upah, berkala dalam waktu 24 (dua puluh empat) bulan sebesar Rp. 200.000 per bulan, dan biaya pemakaman Rp. 2.000.000. Biaya rehabilitasi medis mendapatkan maksimum Rp. 2.000.000. Penggantian pembelian alat bantu (*orthese*) dan/atau alat pengganti (*protheses*) maksimal 40% dari patokan harga yang ditetapkan oleh Pusat Rehabilitasi RSU Pemerintah. Penyakit akibat hubungan kerja sampai dengan tiga tahun, besarnya sama seperti santunan dan biaya pengobatan/biaya perawatan. Apabila perusahaan belum

---

<sup>27</sup> BPJS Ketenagakerjaan, op.cit, h, 9.



mendaftarkan pekerjajanya pada program JKK ini maka menjadi kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak dari manfaat yang diberikan JKK kepada pekerjajanya.<sup>28</sup>

b. Jaminan Hari Tua (JHT)

BPJS Ketenagakerjaan menerangkan JHT adalah program perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai pengganti atas hilangnya penghasilan tenaga kerja akibat meninggal dunia, cacat total tetap, atau mencapai usia (55) tahun dan penyelenggaraanya dengan sistem tabungan hari tua yang besarnya merupakan akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya.<sup>29</sup> Peserta program JHT ini merupakan pekerja penerima upah yang bekerja pada pemberi upah atau pemberi kerja selain pemerintah atau negara. Besarnya iuran yang harus dikeluarkan ialah sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari upah dengan ketentuan 3,7% (tiga koma tujuh persen) dibayar oleh pemberi kerja dan 2% (dua persen) dibayar oleh upah pekerja.<sup>30</sup> Manfaat program jaminan hari tua apabila mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun ketika memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap, dan meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya, akan mendapatkan manfaat dari JHT sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetorkan ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan pekerja.<sup>31</sup> Manfaat JHT dibayarkan sekaligus, kecuali dalam rangka mempersiapkan diri memasuki masa pensiun. JHT dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila peserta telah menjadi kepesertaan JHT minimal 10 (sepuluh) tahun, Apabila digunakan untuk kepemilikan rumah, presentasi paling banyak 30% (tiga puluh persen) dari JHT atau apabila digunakan untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pesiun paling banyak 10% (sepuluh persen) dari JHT, manfaat ini hanya dapat diambil satu kali selama menjadi peserta program ini.<sup>32</sup> Apabila peserta meninggal dunia, maka manfaat akan diberikan kepada ahli waris yang sah yaitu janda atau duda atau anak.<sup>33</sup> Selain itu, peserta akan memperoleh manfaat layanan tambahan berupa fasilitas pinjaman uang muka perumahan (rumah tapak dan rumah susun), kredit pemilikan rumah (rumah tapak dan rumah susun), rusunawa dan pinjaman renovasi perumahan.<sup>34</sup>

c. Jaminan Kematian (JKM)

BPJS Ketenagakerjaan menerangkan JKJ adalah program perlindungan jaminan ketenagakerjaan yang diperuntukkan bagi ahli waris peserta program BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja. Program ini merupakan perlindungan sebagai upaya

---

<sup>28</sup> BPJS Ketenagakerjaan, op.cit, h. 10.

<sup>29</sup> Bpjs Ketenagakerjaan, op.cit, h. 6.

<sup>30</sup> Junaidi Abdullah, op.cit, h. 126.

<sup>31</sup> Lihat Pasal 22 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716)

<sup>32</sup> Lihat Pasal 22 ayat (1) dan (2) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716)

<sup>33</sup> Lihat Pasal 23 ayat (2) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716)

<sup>34</sup> BPJS Ketenagakerjaan, op.cit, h. 7.

meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Besaran biaya iuran yang harus dibayarkan oleh perusahaan sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari upah sebulan.<sup>35</sup> Adapun manfaat jaminan kematian yang akan diperoleh sebesar:<sup>36</sup>

- a. Santunan sekaligus sebesar Rp. 16.200.000 (enam belas juta dua ratus ribu rupiah);
- b. Santunan berkala selama 24 (dua puluh empat bulan) sebesar Rp. 200.000 yaitu jumlahnya sebesar Rp. 4.800.000 (empat juta delapan ratus ribu rupiah) yang dibayar sekaligus;
- c. Biaya pemakaman sebesar Rp. 3.000.000 (tiga juta rupiah);
- d. Beasiswa pendidikan anak pekerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja dan kepesertaan telah mencapai lima tahun diberikan sebesar Rp. 12.000.000 (dua belas juta rupiah).

d. Jaminan Pensiun (JP)

BPJS Ketenagakerjaan menerangkan JP adalah program perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan ketika tenaga kerja memasuki usia tua, mengalami cacat total tetap atau kepada ahli waris bagi peserta yang meninggal dunia untuk mengganti pendapatan bulanan serta memastikan kehidupan dasar yang layak.<sup>37</sup> Adapun pekerja yang terdaftar program jaminan pensiun akan mendapatkan jaminan untuk pekerja itu sendiri, satu orang istri, dua orang anak, satu orang Orang Tua.<sup>38</sup> Besaran manfaat pensiun paling sedikit sebesar Rp. 300.000 (tiga ratus ribu rupiah) setiap bulan, dan paling banyak ditetapkan sebesar Rp. 3.600.000 (tiga juta enam ratus ribu rupiah) setiap bulan.<sup>39</sup> Manfaat jaminan pensiun antara lain:<sup>40</sup>

a. Pensiun hari tua

Manfaat ini dapat diterima apabila sudah mencapai usia pensiun dan masa iuran paling singkat 15 (lima belas) atau 180 (seratus delapan puluh) bulan, manfaat pensiun sebesar 1% (satu persen) dikali masa iuran dibagi 12 (dua belas) bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama masa iuran dibagi 12 (dua belas). Hak tersebut berakhir pada saat pekerja meninggal dunia.<sup>41</sup>

<sup>35</sup> Junaidi Abdullah, op.cit, h, 128.

<sup>36</sup> Lihat Pasal 34 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

<sup>37</sup> BPJS Ketenagakerjaan, op.cit, h, 11.

<sup>38</sup> Lihat Pasal 14 ayat (1) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715)

<sup>39</sup> Lihat Pasal 18 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715)

<sup>40</sup> Lihat Pasal 16 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715)

<sup>41</sup> Lihat Pasal 19 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715)

## b. Pensiun cacat

Manfaat ini diterima apabila sudah mencapai usia pensiun dan masa iuran paling singkat 15 (lima belas) atau 180 (seratus delapan puluh) bulan, namun apabila pekerja mengalami cacat total namun masa iuran kurang dari 15 (lima belas) tahun, maka peserta membayar iuran dengan tingkat kepadatan paling sedikit 80% (delapan puluh persen) dan kejadian yang menyebabkan cacat total tetap terjadi setelah pekerja terdaftar dalam program jaminan pensiun paling singkat satu bulan, jumlah manfaat pensiun dengan formula sebesar 1% (satu persen) dikali masa iuran dibagi 12 (dua belas) bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama masa iuran dibagi 12 (dua belas). Hak tersebut berakhir pada saat pekerja meninggal dunia atau tidak lagi memenuhi definisi cacat total tetap.<sup>42</sup>

## c. Pensiun janda atau duda;

50% (lima puluh persen) dari formula jumlah manfaat pensiun sebesar 1% (satu persen) dikali masa iuran dibagi 12 (dua belas) bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama masa iuran dibagi 12 (dua belas), untuk pekerja yang meninggal dunia sebelum usia pensiun atau 50% (lima puluh persen) dari manfaat pensiun hari tua atau sebesar 1% (satu persen) dikali masa iuran dibagi 12 (dua belas) bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama Masa Iuran dibagi 12 (dua belas), atau manfaat pensiun cacat jika masa iuran kurang dari 15 (lima belas) tahun, dengan ketentuan peserta membayar iuran dengan tingkat kepadatan paling sedikit 80%, Hak tersebut berakhir pada saat atau janda atau duda meninggal atau dunia menikah lagi.<sup>43</sup>

## d. Pensiun anak

50% (lima puluh persen) dari formula manfaat pensiun 1% (satu persen) dikali masa iuran dibagi 12 (dua belas) bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama masa iuran dibagi 12 (dua belas), untuk peserta yang meninggal dunia sebelum menerima manfaat pensiun dan tidak mempunyai janda atau duda dan pekerja meninggal dunia setelah menerima manfaat pensiun dan tidak mempunyai janda atau duda, serta 50% (lima puluh persen) dari manfaat pensiun janda atau duda untuk janda atau duda yang sudah meninggal dunia atau menikah lagi.

## e. Pensiun orang tua.

20% (dua puluh persen) dari formula manfaat pensiun 1% (satu persen) dikali masa iuran dibagi 12 (dua belas) bulan dikali rata-rata upah tahunan tertimbang selama masa iuran dibagi 12 (dua belas), untuk peserta yang meninggal dunia sebelum menerima manfaat pensiun atau 20% (dua puluh persen) dari manfaat pensiun hari

---

<sup>42</sup> Lihat Pasal 20 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715)

<sup>43</sup> Lihat Pasal 21 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715)

tua atau manfaat pensiun cacat, untuk pekerja yang meninggal dunia setelah menerima manfaat pensiun.

Ketentuan-ketentuan di atas walaupun telah secara tegas membebaskan perusahaan atau pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja atau pekerja alih daya ke BPJS Ketenagakerjaan, namun belum menjamin secara penuh kepastian hak pekerja alih daya untuk mendapatkan pengembangan diri secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Meskipun undang-undang juga memberikan sanksi pidana, tetap masih banyak perusahaan yang mengabaikan sehingga banyak pekerja alih daya kehilangan hak yang dijamin konstitusi. BPJS Ketenagakerjaan melalui petugas pemeriksanya memiliki wewenang untuk melaksanakan kegiatan pemeriksaan dan pengawasan perusahaan, yang tidak patuh akan diberi sanksi meliputi sanksi administratif hingga sanksi pidana. Tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013, sebagai berikut:<sup>44</sup>

1. Teguran tertulis pertama diberikan waktu selama 10 hari, dan apabila perusahaan yang lalai masih belum melaksanakan kewajibannya maka akan diberikan teguran tertulis kedua dengan waktu selama 10 hari pula;
2. sanksi teguran tertulis kedua diberikan sanksi denda dengan jangka waktu 30 (tiga puluh) hari oleh BPJS. Besaran denda yang diberikan adalah 0,1% (nol koma satu persen) dari iuran yang harus dibayar, dihitung dari berakhirnya teguran tertulis kedua;
3. Apabila sanksi denda tetap tidak memperoleh tanggapan oleh perusahaan, maka perusahaan diberikan sanksi untuk tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Sanksi tidak mendapat pelayanan publik dapat dicabut apabila sanksi denda telah lunas dibayarkan oleh perusahaan dan telah memenuhi kewajiban untuk mendaftarkan pekerja alih daya secara bertahap sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan menyerahkan data diri pekerja beserta keluarga secara lengkap.<sup>45</sup>

Apabila sanksi administratif tersebut masih tidak membuahkan tanggapan, aka ada sanksi pidana yaitu berupa 8 tahun kurungan penjara dan denda sebesar Rp. 1.000.000.000 (satu milyar).<sup>46</sup> Beberapa fakta yang menunjukkan kelalaian perusahaan dalam memenuhi kewajiban mendaftarkan pekerja alih daya pada program BPJS Ketenagakerjaan, antara lain:

1. Tahun 2017 Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kota Tarakan mencatat terdapat 293 perusahaan dan 20941 pekerja. Pelaksanaan pemenuhan hak pekerja untuk didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan di kota Tarakan hanya sebesar 9% (sembilan persen) perusahaan yang sudah memenuhi kewajibannya dan terdapat 91%

---

<sup>44</sup> Lihat Pasal 5 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 Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481).

<sup>45</sup> Lihat Pasal 10 Ayat 7 tentang Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemebri Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481).

<sup>46</sup> Lihat Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)

(sembilan puluh satu persen) perusahaan belum mendaftarkan pekerjanya, dengan rincian 26 perusahaan sudah mendaftar dan 267 perusahaan belum mendaftar, 6787 pekerja sudah terdaftar dan 14154 pekerja belum terdaftar.<sup>47</sup> Berdasarkan hasil wawancara pihak BPJS Ketenagakerjaan ke beberapa perusahaan, ditemukan beberapa alasan yang menyebabkan kelalaian perusahaan yaitu perusahaan merasa terlalu berat untuk membayar iuran, pekerja telah diasuransikan kepada asuransi swasta, kurangnya edukasi tentang BPJS Ketenagakerjaan, dan karena perusahaan merasa hanya pekerja alih daya atau pekerja kontrak sehingga merasa tidak perlu didaftarkan.<sup>48</sup> Upaya yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan kota Tarakan untuk memberikan peringatan kepada perusahaan agar mendaftarkan pekerja yaitu dengan mengirim surat peringatan (SP) sebanyak dua kali. Apabila tetap tidak mematuhi peringatan tersebut, maka akan dilakukan pemanggilan perusahaan. Jika upaya tersebut masih belum mendapat tanggapan, maka akan diterbitkan surat ketidakpatuhan ke perusahaan dengan tembusan dari kejaksaan, Pengawas Ketenagakerjaan, Imigrasi, KPPN, Kantor Pelayanan Perizinan Terpadu untuk dilakukan penindakan kepada perusahaan yang tidak melaksanakan kewajiban didalam undang-undang dalam hal ini dilakukan oleh Penyidik Kejari dan Pengawas Ketenagakerjaan (penyidik PNS).<sup>49</sup>

2. Studi yang dilakukan oleh I Putu Yogi Indra Permana, I Nyoman Suyatna, dan Kadek Sarna menunjukkan presentase pendaftaran pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Gianyar sebesar 11,04%, angka yang menunjukkan masih sangat kurang Implementasi UU BPJS terkait hal ini. Terdapat 221.067 pekerja, namun masih sejumlah 24.425 pekerja yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hal yang membuat kurangnya kepesertaan pekerja di Kabupaten Gianyar adalah sanksi terkait pemberi kerja atau pekerja yang belum mendaftarkan diri sebagai peserta belum diterapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan belum terdapat aturan yang jelas dan belum ada *Marketing Officer* sehingga tidak ada kejelasan terkait penegakan sanksi tidak mendapat pelayanan publik, selain itu kurangnya kesadaran pemberi kerja maupun pekerja tentang resiko kecelakaan kerja hal ini dikarenakan kurangnya edukasi.<sup>50</sup>
3. Studi yang dilakukan oleh Rian Istiyanto, Idham, dan Christiani Prasetyasari pada tenaga kerja alih daya bidang jasa pengamanan PT. Putra Tidar Perkasa atau Perusahaan Jasa Pengamanan (BUJP) di Batam menunjukkan bahwa perusahaan tidak memenuhi kewajiban dengan sepenuhnya dalam mendaftarkan pekerjanya pada BPJS Ketenagakerjaan. BUJP ini pemberi kerja atau *main conyang* melakukan efisiensi biaya untuk mendapatkan untung besar dengan mengabaikan hak-hak kesejahteraan pekerjanya, yaitu BUJP terkadang tidak mengikutsertakan satpamnya pada BPJS Ketenagakerjaan agar harga lebih rendah saat

---

<sup>47</sup> Darwis Manurung, Inggit Akim, dan Mawardi Khairi, *Tanggung Jawab Perusahaan dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Tarakan*, Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan, Vol. 3, No. 1, 2018, h. 12.

<sup>48</sup> *Ibid*, h. 15.

<sup>49</sup> *Ibid*, h. 13.

<sup>50</sup> I Putu Yogi Indra Permana, I Nyoman Suyatna, dan Kadek Sarna, *Implementasi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Terkait Pendaftaran Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Gianyar*, Vol. 5, No. 2, 2017, h. 12.

penawaran. Cara yang dilakukan BUJP ialah dengan tidak mendaftarkan BPJS melalui perusahaan namun secara mandiri, BUJP hanya mendaftarkan sebagian satpamnya hanya untuk mendapatkan kepesertaan BPJS saja sehingga BUJP tetap mendapatkan keuntungan besar sesuai yang mereka inginkan.<sup>51</sup>

Melalui beberapa fakta diatas dapat terlihat bahwa ketentuan pada pasal 15 ayat (1) walaupun telah secara tegas membebankan kepada pemberi kerja atau perusahaan untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya pada program BPJS ketenagakerjaan. Namun hal tersebut tidak cukup menjamin hak pekerja alih daya untuk memperoleh kesejahteraan secara utuh sebagaimana hak-haknya dijamin oleh UUD NRI 1945 apabila perusahaan tidak memiliki kesadaran hukum dan selalu berorientasi terhadap keuntungan saja, karena pada kenyataannya walaupun telah diberikan sanksi pidana, masih banyak perusahaan yang mengurangi hak-hak pekerjanya dengan sengaja tidak mendaftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan hak-hak pekerja atas jaminan sosial tetap tidak diperoleh.

Terlebih lagi sudah seharusnya perlindungan, pemajuan, dan penegakan hak asasi manusia adalah tanggung jawab negara terutama pemerintah. Oleh karena itu, M. Komarudin dan Susi Sartika selaku Ketua dan Sekretaris Federasi Ikatan Serikat Buruh Indonesia mengajukan permasalahan ini kepada Mahkamah Konstitusi dan mendapatkan putusan nomor 82/PUU-X/2012 ketentuan pasal 15 ayat (1) UU BPJS dinyatakan konstitusional bersyarat karena dimaknai tidak meniadakan hak pekerja/buruh untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada penyelenggara jaminan sosial, sehingga selengkapnya harus dibaca “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”. Melalui putusan ini pekerja alih daya untuk mendapatkan hak kepesertaan dalam BPJS, apabila pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjanya, maka pekerja dapat mendaftarkan dirinya sendiri.<sup>52</sup>

Pasal 14 UU BPJS yang berbunyi “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial”.<sup>53</sup> Pasal ini dapat menjadi dasar seorang pekerja mengupayakan hak atas BPJS Ketenagakerjaan ini, apabila seorang pekerja telah bekerja di perusahaan minimal selama enam bulan, namun perusahaan belum juga mendaftarkan pekerjanya maka dengan dasar ini seorang pekerja dapat mendaftarkan

---

<sup>51</sup> Rian Istiyanto, Idham, dan Christiani Prasetyasari, Analisis Yuridis Perlindungan Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya di Bidang Jasa Pengamanan (Studi Penelitian PT. Putra Tidar Perkasa di Batam), Vol. 10, No. 2, 2020, h. 31.

<sup>52</sup> Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 82/PUU-X/2012, h.20.

<sup>53</sup> Lihat pasal 14 Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)

dirinya secara pribadi kepada BPJS Ketenagakerjaan. Berikut hal-hal yang harus dilakukan oleh pekerja untuk mendaftarkan dirinya sendiri:<sup>54</sup>

- a. Pekerja mendaftar pada kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan;
- b. Pekerja mendaftar pada *Service Point Office* (SPO) yaitu bank yang bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan, antara lain: BRI dan BJB;
- c. Pekerja mendaftar pada Pelayanan Terpadu Satu Atap (PTSP) di kantor-kantor pemerintah daerah; atau
- d. Pekerja mendaftar pada Fitur e-Registrasi pada website [www. bpjsketenagakerjaan. go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id) yang tersedia di fitur *online services* perusahaan.

Agar pekerja dipastikan menerima seluruh manfaat program BPJS Ketenagakerjaan, maka pendaftaran harus menggunakan nomor induk kependudukan yang dikeluarkan oleh Kementerian Dalam Negeri, lalu pastikan e-KTP dan Kartu Keluarga (KK) sudah benar.<sup>55</sup> Selain itu, apabila menemukan perusahaan yang tidak patuh dalam hal kewajiban pemberian perlindungan ketenagakerjaan bagi pekerjanya, BPJS Ketenagakerjaan menghimbau agar segera melaporkan perusahaan ke kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan terdekat atau dengan memanfaatkan fitur WBS (*Whistle Blowing System*) yang dapat diakses melalui website BPJS Ketenagakerjaan yaitu [www.bpjsketenagakerjaan. go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id).<sup>56</sup>

Apabila upaya tersebut tidak kunjung mendapatkan kepastian kepesertaan, maka dapat melalui penyelesaian hubungan industrial sebagai berikut:<sup>57</sup>

1. Perundingan Bipartit Hubungan Industrial adalah perundingan antara pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial.
2. Konsolidasi Hubungan Industrial adalah alternatif penyelesaian sengketa yang melibatkan pihak ketiga atau lebih, pihak ketiga tersebut disebut konsiliator. Tugas konsiliator adalah melakukan konsiliasi dan apabila tidak dapat diselesaikan secara musyawarah, memberikan anjuran tertulis kepada para pihak yang berselisih dalam menyelesaikan perselisihan.
3. Arbitrase Hubungan Industrial adalah penyelesaian suatu perselisihan kepentingan, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan, di luar Pengadilan Hubungan Industrial melalui kesepakatan tertulis dari para pihak yang berselisih untuk menyerahkan penyelesaian perselisihan kepada arbiter yang putusannya mengikat para pihak dan bersifat final.
4. Mediasi Hubungan Industrial adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat buruh hanya dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral.

---

<sup>54</sup> BPJS Ketenagakerjaan, *Panduan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Peserta* (Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan), h. 22.

<sup>55</sup> *Ibid*

<sup>56</sup> *Ibid*

<sup>57</sup> Luis Marnisah, *op.cit*, h, 95.

5. Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial.

#### IV. KESIMPULAN

Pertimbangan hukum kewajiban perusahaan mendaftarkan pekerja alih daya pada program BPJS Ketenagakerjaan adalah karena jaminan sosial merupakan hak dasar pekerja yang telah dijamin oleh UUD NRI 1945 untuk menjamin perlindungan diri dan keluarganya, hal tersebut tercantum pada pasal 34 ayat (2) dan 27 ayat (2) UUD NRI 1945. Selain itu, dari sisi lain pertimbangan hukum tersebut juga merupakan prinsip dasar sebagaimana terdapat dalam konsideran UU Ketenagakerjaan pada bagian menimbang huruf c dan d sebagai wujud komitmen dan konsistensi nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila yang mengharuskan agar hubungan kerja juga harus berlandaskan nilai-nilai Hubungan Industrial Pancasila itu untuk kepentingan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Upaya hukum pekerja alih daya jika tidak didaftarkan oleh pengusaha pada program BPJS Ketenagakerjaan adalah pekerja alih daya dapat mendaftarkan dirinya secara pribadi melalui kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan, maupun fasilitas-fasilitas yaitu *Service Point Office* (SPO) yang merupakan bentuk representasi Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan yang pelaksanaannya dilakukan oleh BRI dan BJB, Pelayanan Terpadu Satu Atap (PTSP), atau melalui website BPJS Ketenagakerjaan. Apabila pekerja alih daya telah menempuh upaya pertama, namun belum mendapatkan kepastian kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, maka pekerja alih daya dapat menempuh upaya kedua sesuai dengan UU PPHI melalui perundingan bipartit, tripartit (konsolidasi, mediasi, arbitrase), atau pengadilan hubungan industrial, hal ini tertuang pada bab XII tentang Penyelesaian Sengketa UU BPJS.

#### DAFTAR PUSTAKA

##### Buku:

- Asshiddiqe, Zaeni. 2008. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- BPJS Ketenagakerjaan. 2016. *Panduan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Peserta*. Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan.
- Ibrahim, Johny. 2008. *Teori Metodologi Penelitian Hukum Normatif*. Malang: Banyu Media.



Marnisah, Luis. 2019. *Hubungan Industrial dan Kompensasi (Teori dan Praktik)*. Yogyakarta: Deepublish.

Marzuki, Peter Mahmud. 2016. *Penelitian Hukum*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Mertokusumo, Sudikno. 1993. *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Wijayanti, Asri. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika

### **Jurnal:**

Abdullah, Junaidi, “Bentuk-Bentuk Jaminan Sosial dan Manfaatnya Bagi Tenaga Kerja Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia”, Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan, 2018.

Darwis, M. Inggit, A. dan Mawardi, K. “Tanggung Jawab Perusahaan dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Tarakan”, Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan, 2018.

I Putu, Y.I.P. I Nyoman, S. dan Kadek, S, “Implementasi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Terkait Pendaftaran Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Gianyar”, Fakultas Hukum Universitas Udayana, 2017.

Pusat Kajian Anggaran, “Analisis RUU tentang APBN Ketenagakerjaan Indonesia: Menghadapi Pandemi, Menjelang Bonus Demografi”, Badan Keahlian DPR RI, 2020.

Rian, Istiyanto. Idham, dan Christiani, P, “Analisis Yuridis Perlindungan Kesejahteraan Tenaga Kerja Alih Daya di Bidang Jasa Pengamanan (Studi Penelitian PT. Putra Tidar Perkasa di Batam)”, Universitas Batam, 2020.

Sabrie, Hilda Yunita, “Pendampingan Bagi Para Tenaga Kerja Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan di Kediri”, Universitas Airlangga, 2019.

### **Peraturan Perundang-Undangan:**

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256)

TAP MPR No. X/MPR/2001 tentang Laporan Pelaksanaan Putusan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Oleh Lembaga Tinggi Negara Pada Sidang Tahunan Majelis Permusyawaratan Rakyat Republik Indonesia Tahun 2001;

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714)

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715)

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5716)

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 Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481).

Putusan Mahkamah Konstitusi Republik Indonesia Nomor 82/PUU-X/2012, h.20.

**Internet:**

cnnindonesia.com

<https://www.cnbcindonesia.com/news/20201007130006-4-192493/omnibus-law-semua-pekerjaan-bisa-outsourcing-tiada-batas>, diakses pada tanggal 25 Maret 2021;

cnnindonesia.com

<https://www.cnnindonesia.com/ekonomi/20180215122403-78-276409/kemenaker-kritik-banyak-perusahaan-belum-daftar-bpjsxs>, diakses pada tanggal 30 Oktober 2020;