

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pembangunan sektor ketenagakerjaan sebagai bagian dari upaya pembangunan sumber daya manusia merupakan salah satu bagian yang tak terpisahkan dengan pembangunan nasional sebagai pengamalan Pancasila, dan pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945, yang diarahkan pada peningkatan harkat, martabat, dan kemampuan manusia, serta kepercayaan pada diri sendiri dalam rangka mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, dan makmur, baik materiil maupun spiritual.¹ Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional.

Bentuk perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan dimaksud diselenggarakan dalam bentuk program jaminan sosial tenaga kerja yang bersifat dasar, dengan berdasarkan asas kemanusiaan, manfaat, dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia sesuai yang terkandung dalam Pasal 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang

¹ Kansil dan Christine, 1997, *Pokok-Pokok Hukum Jamsostek*, Jakarta: CV Muliasari, hlm. 16.

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut UU BPJS).

Pada dasarnya program ini menekankan pada perlindungan bagi tenaga kerja yang merupakan aset yang berharga. Oleh karena itu, pengusaha memikul tanggung jawab utama, dan secara moral pengusaha mempunyai kewajiban untuk meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja. Di samping itu, sudah sewajarnya apabila tenaga kerja juga berperan aktif dan ikut bertanggung jawab atas pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja, demi terwujudnya perlindungan tenaga kerja dan keluarganya dengan baik.²

Sudah menjadi kodrat, bahwa manusia itu berkeluarga dan berkewajiban menanggung kebutuhan keluarganya. Oleh karenanya, kesejahteraan yang perlu ditingkatkan bagi tenaga kerja sendiri, sehingga mampu membiayai dan meningkatkan kesejahteraan keluarganya dalam arti luas. Untuk itu harus tetap terpelihara, termasuk pada saat tenaga kerja kehilangan sebagian atau seluruh penghasilannya sebagai akibat terjadinya kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia, pensiun, dan hari tua. Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja ini memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan tenaga kerja sebagai pengganti sebagian atau seluruh penghasilan yang hilang.

² *Ibid*, hlm. 17.

Jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain:³

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.

Dalam upaya mewujudkan kesejahteraan bagi pekerja beserta keluarganya, Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (yang selanjutnya disebut UUK) menetapkan hak fundamental yang diatur dalam Pasal 99 yang menetapkan bahwa:

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pasal ini menegaskan pentingnya jaminan sosial tenaga kerja sebagai bentuk perlindungan dan dukungan bagi kesejahteraan hidup pekerja, yang pelaksanaannya akan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, jaminan sosial menjadi salah satu pilar penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sejahtera. Selain itu pula diatur di dalam Pasal 35 ayat (3) dan 100 UUK yang menetapkan bahwa:

Pasal 35

- (3) Pemberi kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dalam mempekerjakan tenaga kerja wajib memberikan perlindungan

³ Zaeni Asyhadie, 2013, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: PT. Rajagrafindo, hlm. 84.

yang mencakup kesejahteraan, keselamatan, dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.

Pasal 100

- (1) Untuk meningkatkan kesejahteraan bagi pekerja/buruh dan keluarganya, pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan.
- (2) Penyediaan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan dengan memperhatikan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan.
- (3) Ketentuan mengenai jenis dan kriteria fasilitas kesejahteraan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan ukuran kemampuan perusahaan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan ayat (2), diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Adanya perlindungan tenaga kerja adalah untuk memberikan perlindungan keselamatan bagi pekerja/buruh pada saat bekerja, sehingga apabila di kemudian hari terjadi kecelakaan kerja pekerja/buruh tidak perlu khawatir karena sudah ada peraturan yang mengatur keselamatan kerja dan prosedur ganti rugi untuk kecelakaan kerja tersebut yang diatur lebih lanjut di dalam Peraturan Pemerintah No. 49 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Kecelakaan kerja merupakan risiko yang harus dihadapi oleh tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh adanya risiko-risiko sosial seperti sakit atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka diperlukan adanya

jaminan kecelakaan kerja. Kesehatan dan keselamatan tenaga kerja merupakan tanggung jawab pengusaha sehingga pengusaha memiliki kewajiban untuk secara bertahap membayar iuran jaminan kecelakaan kerja.

Pasal 15 Ayat (1) UU BPJS, menetapkan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak sehingga mendukung program jaminan sosial khususnya dalam pembangunan ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan penyelenggara jaminan sosial yang mempunyai peran penting dalam kesejahteraan pekerja Indonesia. Tenaga kerja merupakan faktor strategis dalam upaya mewujudkan pembangunan nasional Indonesia. Peran negara dalam mewujudkan upaya pembangunan nasional adalah dengan menjamin dan mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja. Penyelenggara BPJS Ketenagakerjaan ini perlu karena merupakan suatu perlindungan yang memiliki program-program perlindungan dasar, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai

perlindungan diri dari ketidakpastian seperti risiko sosial dan ekonomi yang bisa terjadi, misalnya risiko kecelakaan kerja, kematian, dan masa pensiun. Sehingga membuat pekerja terbantu dengan adanya program BPJS Ketenagakerjaan dan tidak harus menanggung beban akan risiko tersebut sendiri.

Perusahaan atau pemberi kerja memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk memberikan Jaminan sosial Tenaga Kerja kepada pekerja. Sesuai dengan UUK dan UU BPJS. UUK berusaha memberikan perlindungan kepada pekerja, di dalam pasal-pasalnya tercantum hak dan kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dan juga hak serta kewajiban pekerja/buruh. Setiap pekerja/buruh berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang wajib dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pada UU BPJS juga mengatur mengenai kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dan kewajiban dari peserta yaitu para pekerjanya untuk mendaftar sebagai peserta BPJS dan membayar iuran kepesertaan BPJS. Pemberi kerja atau dalam hal ini perusahaan wajib memungut iuran BPJS dari pekerjanya dan juga wajib membayarkan iuran tersebut kepada BPJS secara periodik setiap bulannya.

Pada pelaksanaannya perusahaan masih banyak yang tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, khususnya pada Kota Makassar di mana Perusahaan yang menjadi peserta di program BPJS Ketenagakerjaan yakni sebanyak 728 perusahaan, dari jumlah tersebut

masih terdapat Perusahaan yang lalai akan kewajibannya dan berakibat dijatuhi sanksi administratif yang diatur dalam Pasal 2 Permenaker No. 4 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja. Selain Penyelenggara Negara, menetapkan bahwa jenis sanksi administratif meliputi teguran tertulis, denda dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Sehingga berkonsekuensi tenaga kerja tidak dapat menerima haknya sesuai dengan program BPJS yang diikutinya. Perusahaan dapat mengalami kendala dalam hal tidak membayar iuran karena adanya permasalahan keuangan. Tenaga kerja secara otomatis tidak akan bisa melakukan klaim Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, Pensiun, Jaminan Kematian yang menjadi hak tenaga kerja dan ahli warisnya bila Perusahaan tidak membayar tunggaknya. Oleh karena itu perlindungan hukum bagi tenaga kerja sangat dibutuhkan untuk menjamin hak-hak mereka dapat diperoleh sesuai aturan yang berlaku.

Kepala Seksi Perdata dan Tata Usaha Negara Kejari Kota Makassar, Adnan Hamzah mengungkapkan, bahwa ranah kerja sama Tim Kepatuhan dengan BPJS Ketenagakerjaan ini berujung pada patuhnya perusahaan ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan baik dari sisi kepesertaan maupun pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan. Sebagaimana kasus yang terjadi di Kota Makassar terdapat 10 Perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Demi meningkatkan efektivitas penanganan masalah hukum dalam bidang Perdata dan Tata Usaha Negara khususnya

masalah tunggakan iuran kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan serta menindaklanjuti Kesepakatan Bersama antara BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Makassar dengan Kejaksaan Negeri Makassar, maka diserahkan 10 Surat Kuasa Khusus (SKK) kepada Kejaksaan Negeri Kota Makassar dengan total tunggakan iuran sebesar Rp12.345.755.858.85,- (dua belas milyar tiga ratus empat puluh lima juta tujuh ratus lima puluh lima ribu delapan ratus lima puluh delapan rupiah delapan puluh lima sen rupiah). Beberapa program yang disepakati masing-masing instansi penegak hukum dan pelayanan publik yang tergabung dalam Tim Kepatuhan adalah menerbitkan surat edaran kepada pemberi kerja agar patuh terhadap program BPJS Ketenagakerjaan, penerbitan sanksi administratif, dan kunjungan bersama Tim Kepatuhan ke perusahaan yang nakal. Kejaksaan Negeri akan melakukan proses litigasi atau nonlitigasi atas surat kuasa khusus BPJS Ketenagakerjaan yang diserahkan kepada kami, bahkan kami akan upayakan setiap SKK ini memiliki ujung sanksi antara lain pidana, pailit atau pencabutan izin.

Selain itu salah satu pemberi kerja yang dimaksud dalam kasus tersebut adalah PT PAP yang bergerak pada industri manufaktur yang memproduksi kantong plastik, pelanggaran pemberi kerja karena ketidakpatuhan dalam melaporkan seluruh tenaga kerjanya pada program jaminan sosial ketenagakerjaan. Pemerintah dalam hal ini Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sulawesi Selatan mengambil langkah dalam upaya untuk menegakkan kepatuhan norma ketenagakerjaan termasuk di dalamnya

jaminan sosial ketenagakerjaan. Langkah-langkah dimaksud adalah proses implementasi sanksi pidana terhadap pemberi kerja dan individu yang melanggar norma ketenagakerjaan salah satunya adalah program jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya pada pemberi kerja yang tidak mendaftarkan keseluruhan tenaga kerjanya. BPJS Ketenagakerjaan berperan penting dalam melindungi hak dan kesejahteraan pekerja serta memberikan perlindungan sosial terhadap risiko-risiko yang terkait dengan ketenagakerjaan. Pelanggaran dalam pelaporan tenaga kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan merupakan masalah serius karena dapat berdampak negatif pada manfaat jaminan sosial bagi tenaga kerja dan keluarganya. Salah satu pelanggaran yang umum terjadi adalah ketika pemberi kerja tidak melaporkan seluruh karyawan mereka kepada BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dapat terjadi karena Upaya menghindari pembayaran iuran.

UU BPJS juga mengatur mengenai kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dan kewajiban dari peserta yaitu karyawan atau para pekerjanya untuk mendaftar dan membayar iuran kepesertaan BPJS. Sebagaimana diatur di dalam Pasal 19 yang menetapkan bahwa :

- (1) Pemberi Kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerja dan menyetorkannya kepada BPJS.
- (2) Pemberi Kerja Wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.

Pemberi kerja atau dalam hal ini perusahaan wajib memungut iuran BPJS dengan cara pemotongan gaji dari pekerjanya dan juga wajib

membayarkan iuran tersebut kepada BPJS secara periodik setiap bulannya. Pekerja yang wajib dalam pengikutsertaan BPJS diatur dalam Pasal 14 UU BPJS yang menetapkan bahwa setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial. Selanjutnya pelaksanaan pembayaran iuran ini, perusahaan dapat mengalami kendala terutama dalam hal keuangan. Selanjutnya dalam implementasinya perusahaan dapat memungut iuran dari pekerjanya dan tidak menyetorkannya ke BPJS Ketenagakerjaan.

Tabel 1. Premi iuran BPJS Ketenagakerjaan

Program BPJS Ketenagakerjaan	Tunjangan Perusahaan	Potongan Gaji Pekerja	Iuran BPJS Ketenagakerjaan
Jaminan Hari Tua	3,7% gaji	2% gaji	5,7% gaji
Jaminan Kecelakaan Kerja	0,24% - 1,74% gaji (ditanggung penuh oleh Perusahaan, dihitung dari besarnya Tingkat risiko kecelakaan kerja)	-	0,24% - 1,74% gaji
Jaminan Kematian	0,3% gaji (ditanggung penuh oleh Perusahaan)	-	0,3% gaji
Jaminan Pensiun	2% gaji	1% gaji	3% gaji
Total	6,24% - 7,74% gaji	3% gaji	9,24% - 10,74% gaji

Sumber : <https://www.gadjian.com/blog/2023/12/16/besaran-iuran-bpjs-ketenagakerjaan-perusahaan/>

Apabila perusahaan tidak menyetorkan iuran BPJS Ketenagakerjaan, maka BPJS Ketenagakerjaan wajib menagih dan menjatuhkan sanksi kepada perusahaan. Namun sebelum menjatuhkan sanksi, BPJS Ketenagakerjaan akan melakukan tahapan – tahapan dalam menjatuhkan sanksi sesuai dengan ketentuan Permenaker No. 4 tahun 2018 tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara. Sanksi kepada pemberi kerja atau perusahaan diawali dengan diberikannya sanksi administratif di mana perusahaan akan mendapatkan teguran tertulis, denda; dan/atau, tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Setelah BPJS Ketenagakerjaan menjatuhkan sanksi kepada perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya seperti yang diatur dalam Permenaker tersebut, Perusahaan juga dapat dikenakan sanksi pidana yang diatur di dalam Pasal 55 UU BPJS yang di mana pemberi kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud bahwa 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). Ancaman sanksi pidana dengan denda atau pidana penjara sesuai dengan Pasal 55 UU BPJS menjadi landasan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan peringatan kepada perusahaan. Namun BPJS Ketenagakerjaan tidak menentukan berapa nilai yang menjadi kewajiban perusahaan yang tidak disetorkan dan berhak untuk dituntut. Selain itu bagi

pekerja, dengan kondisi perusahaan kesulitan keuangan tidak membuat hak-hak mereka untuk mendapatkan benefit dari program BPJS Ketenagakerjaan menjadi boleh diabaikan. Kewajiban perusahaan tetap harus dijalankan sampai dengan adanya keputusan pailit atau perusahaan ditutup. Hal itupun tetap mengharuskan perusahaan untuk membayar semua kewajibannya kepada para pekerja.

Iuran BPJS Ketenagakerjaan harus dibayarkan secara lunas paling lambat tanggal 15 setiap bulan kepada BPJS Ketenagakerjaan, diatur dalam Pasal 20 ayat (4) Peraturan BPJS Ketenagakerjaan No. 5 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penerimaan Nomor, Sertifikat, Perubahan Data Kepesertaan dan Pembayaran Iuran Program Jaminan Pensiun. Keterlambatan pembayaran diatur dalam Pasal 21 ayat (1) Peraturan BPJS No. 5 Tahun 2015 menjelaskan bahwa keterlambatan pembayaran akan dikenakan sanksi berupa denda 2% untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari iuran yang seharusnya disetor oleh Pemberi Kerja.

Sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan dalam Pasal 15 dan Pasal 16 UU BPJS dinyatakan dalam Pasal 17 dan Pasal 55 sebagai berikut:

Pasal 17 UU BPJS menetapkan bahwa:

1. Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak

melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif.

2. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. denda; dan/atau
 - c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.
3. Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan oleh BPJS.
4. Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS.
5. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 55 UU BPJS mengatur bahwa, 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). Serta dalam Pasal 19 menetapkan pula bahwa ayat (1) Pemberi kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban Peserta dari pekerjanya dan menyetorkannya kepada BPJS, ayat (2) Pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS. Dalam pelaksanaannya perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan masih cukup banyak dan rata-rata mereka terkendala dengan permasalahan keuangan. Semakin sulit perusahaan menjalankan roda operasionalnya maka semakin besar beban perusahaan untuk melaksanakan kewajibannya. Perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS sampai

dengan 3 bulan berturut-turut, maka pekerjaanya tidak bisa melakukan klaim atas seluruh manfaat dari BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan Perusahaan melakukan pelunasan iuran yang tertunggak. Hal ini sangat merugikan pekerja dan keluarganya.

Penunggakan pembayaran iuran akan berakibat tidak diberlakukan pelayanan ataupun jaminan yang dapat diterima oleh pekerjaanya. Bilamana perusahaan tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, maka ketika pekerja ingin mencairkan program dari jaminan ketenagakerjaan maka mereka tidak dapat mengklaimnya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Demikian pula ketika terjadi kecelakaan kerja di dalam periode tunggakan terjadi atau di dalam periode perusahaan belum membayar iurannya maka pekerja tidak dapat mengklaim pengobatan atau perawatan di Rumah Sakit akibat kecelakaan kerja tersebut. Dengan tidak terpenuhinya klaim para pekerja maka secara langsung para pekerja dirugikan. Sementara perusahaan bisa jadi sudah memotong iuran dari gaji para pekerjaanya namun tidak disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Perusahaan dari PT. Cahaya Rahmat Edukasi dalam Penetapan Pengadilan Negeri Makassar Nomor 35/Pdt.G.S/2023/PN.Mks telah melakukan penunggakan iuran yang berimbas pada pekerjaanya yang ingin mencairkan jaminan tersebut. Pekerja dari perusahaan tersebut mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) oleh perusahaan dengan melakukan pengaduan kepada Disnaker Kota Makassar. Namun hak dari pekerja salah satunya yaitu bpjs ketenagakerjaan tidak dibayarkan oleh pihak

perusahaan. Hal ini menjadi kendali bagi pekerja untuk mencairkan jaminan tersebut, sehingga hak yang seharusnya ia dapatkan tidak dapat diperoleh.

Terhadap pekerja yang sudah dipungut iuran secara rutin untuk membayar BPJS Ketenagakerjaan namun perusahaan tidak menyetorkannya maka mereka pun tetap tidak bisa memperoleh haknya. Keadaan ini yang menjadi permasalahan bagi pekerja dan perusahaan, BPJS Ketenagakerjaan tidak memberikan peluang bagi pekerja untuk mendapatkan manfaat sesuai peraturan. Perusahaan yang telah melakukan pemungutan iuran dari gaji pekerjanya tetapi Perusahaan tidak menyetorkannya kepada BPJS ketenagakerjaan sehingga hal tersebut dapat pula dikategorikan sebagai penggelapan dana terhadap gaji pekerjanya. Tentu saja yang dirugikan adalah pekerjanya karena tidak dapat mengklaim manfaat dari jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimanakah tanggung jawab pemberi kerja yang tidak membayar iuran Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan bagi tenaga kerja?
2. Bagaimanakah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk mewujudkan kepastian hukum terhadap perusahaan yang

tidak membayar iuran Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini ialah:

1. Untuk menganalisis dan menelaah tanggung jawab pemberi kerja yang tidak membayarkan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan
2. Untuk menganalisis dan menelaah upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap perusahaan yang tidak membayarkan Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dapat diperoleh dalam membuat karya tulisan tesis ini antara lain:

1. Secara Teoretis

Penelitian tesis ini bermanfaat untuk memperkaya dan memperdalam ilmu pengetahuan dalam bidang hukum, khususnya mengenai penyelenggaraan jaminan sosial bidang ketenagakerjaan. Selain itu agar dapat dijadikan bahan referensi ilmiah bagi semua pihak dan perpustakaan yang bermanfaat bagi

pengembangan ilmu hukum pada umumnya dan khususnya pada hukum ketenagakerjaan.

2. Secara Praktis

Penulisan tesis ini bermanfaat dalam memberikan pemahaman dan kepastian hukum terhadap perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan yaitu dengan mengkaji berdasarkan peraturan perundang-undangan tentang hukum ketenagakerjaan. Secara khusus dapat menjadi bahan rujukan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan sosialisasi kepada Perusahaan dalam melaksanakan kepatuhan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan

E. Orisinalitas Penelitian

Dalam penelitian tesis ini pada dasarnya didasari oleh penelitian terdahulu dari beberapa permasalahan yang berkaitan dengan tesis yang akan diteliti, yaitu mengenai Tanggung Jawab Pemberi Kerja yang Tidak Membayarkan Iuran Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja. Beberapa rujukan dan referensi penelitian hukum tersebut, adalah:

1. Indrawati dan Tumiar Rohana Simanjuntak, Fakultas Hukum, Universitas Merdeka Malang, tahun 2019, dengan judul "Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan yang Lalai Mendaftarkan Pkerjanya sebagai Peserta BPJS

Ketenagakerjaan". Isu Hukum dari penelitian ini yaitu Pendaftaran tenaga kerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan ini merupakan hal yang wajib diikuti oleh pihak pemberi kerja, untuk mengikutsertakan seluruh tenaga kerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan ini, yang telah diatur pada undang-undang nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pasal 15 ayat 1 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti". Berdasarkan penelitian yang dilakukan di mana PT. Prakarsa Tani Sejati ini telah melakukan suatu kesalahan berupa kelalaian atau kealpaan dari pihak perusahaan tersebut yang mana tidak membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan para pekerjanya dan terdapat beberapa tenaga kerja yang tidak didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, yang mana hal tersebut mengakibatkan hak-hak dari pekerja yang tidak dapat dipenuhi, melihat putusan yang ditetapkan oleh hakim tidak terdapat hukuman pidana, dalam putusan tersebut yang mana kurang memberikan efek jera terhadap perusahaan. Penelitian ini berbeda dengan penelitian tersebut sebagai bahan perbandingan tersebut di atas, karena dalam hal ini penulis lebih menekankan

pada tanggungjawab pemberi kerja yang tidak membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan bukan dalam hal pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan pekerja. Lebih lanjut aturan dari pasal yang akan dikaitkanpun berbeda antara pendaftaran dan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.

2. Nanda Shidiq Saputro, Fakultas Hukum, Program Studi Magister Hukum, Tahun 2022, Tesis yang berjudul "Implementasi Penegakan Sanksi Pidana Perusahaan Menunggak Iuran BPJS Ketenagakerjaan". Isu hukum dari tesis tersebut yaitu Problematika Penegakan Sanksi Pidana Perusahaan Menunggak Iuran Asuransi Sosial Ketenagakerjaan adalah adanya berupa hambatan dalam penerapan sanksi pidana Pasal 55 UU BPJS terhadap pelanggaran Pasal 19 UU BPJS, yaitu benturan kepentingan dan ego sektoral pihak-pihak terkait. Apabila penerapan sanksi administrasi dan sanksi perdata dianggap tidak berhasil, maka dapat diterapkan sanksi pidana. Penerapan sanksi pidana tersebut dimaksudkan agar menimbulkan efek jera bagi pelaku pelanggaran dan sekaligus memberi contoh kepada orang lain untuk tidak melakukan pelanggaran serupa. Banyaknya instansi yang masuk dalam proses penindakan sanksi administratif membuat sanksi pidana adalah pilihan tepat dalam rangka mewujudkan rasa keadilan, namun perlu peraturan lebih rinci terkait mekanisme dan

kewenangan BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan kewenangannya terhadap kewajiban pemberi kerja dalam memungut, membayar dan menyetor iuran jaminan sosial kepada BPJS sebagai satu kesatuan kegiatan untuk memperoleh sanksi dalam Pasal 55 UU BPJS. Hal yang sangat mendasar bahwa pengaturan dan penerapan sanksi administratif, tidak memberikan efek jera bagi pelaku pelanggaran dan sekaligus juga tidak memberikan perlindungan kepada pekerja/buruh untuk memperoleh hak atas jaminan sosial, di samping juga tidak menjamin terlaksananya penegakan hukum ketenagakerjaan yang efektif. Demikian halnya dengan argumen bahwa penerapan sanksi pidana sebagai ultimum remidium yang diberikan untuk pengusaha jika sampai menimbulkan kerugian dan turunnya kesejahteraan para pekerja. Adapun perbedaan dari fokus kajian dari penelitian tersebut yaitu penelitian sebelumnya berfokus pada tata cara penegakan sanksi pidana perusahaan menunggak iuran jaminan sosial ketenagakerjaan serta problematika sanksi pidana perusahaan menunggak iuran jaminan sosial ketenagakerjaan, sedangkan penelitian ini akan membahas upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja untuk memperoleh hak-haknya sesuai dengan manfaat jaminan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan serta tanggung jawab Perusahaan tidak hanya dalam hal sanksi pidana tapi

membahas pula sanksi perdata dan administratif. Selain itu tipe penelitian dari penelitian sebelumnya yaitu menggunakan penelitian yuridis normatif, sedangkan penelitian ini akan menggunakan penelitian normatif empiris yang di mana selaian data yang akan diambil dari peraturan perundang-undangan maupun literatur, disini penulis juga akan turun langsung ke lapangan mengambil data dengan cara wawancara dari narasumber yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. Nurfatimah Mani, Universitas Surabaya, Media Iuris Vol 2 No, 3, tahun 2019, dengan judul "Pelindungan Hukum bagi Pekerja di perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan". Isu hukum dari penelitian tersebut yaitu Pemerintah memberikan perlindungan hukum kepada para pekerja di perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan dengan mengeluarkan Peraturan Menteri Tenaga Kerja No. 23 tahun 2016 tentang Prosedur Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapatkan Layanan Publik Tertentu untuk Pengusaha Selain Administrator Negara dan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 tentang BPJS pada Pasal 17 dan Pasal 55. Demi memberikan perlindungan hukum atas hak para pekerja, BPJS Ketenagakerjaan membuka kesempatan untuk melakukan musyawarah dengan perusahaan berkaitan dengan tunggakan yang belum dibayarkan oleh

perusahaan. Bila tidak tercapai mufakat antara perusahaan dan BPJS Ketenagakerjaan sehingga terjadi kondisi di mana para pekerja tidak mendapatkan benefit dari program yang telah diikutinya selama bertahun-tahun karena tidak dapat klaim kepada BPJS Ketenagakerjaan, maka para pekerja dapat menuntut perusahaan secara hukum yang berlaku melalui Pengadilan Negeri. Perbedaan fokus kajian tersebut yaitu penelitian ini mengkaji terkhusus tanggungjawab pemberi kerja yang tidak membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan sehingga dalam penelitian ini tidak akan membahas tanggung jawab pidana serta ganti kerugian dalam bidang perdata yang berupa materil terhadap perusahaan yang tidak membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Jaminan Sosial

Hak asasi manusia pada prinsipnya adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia sebagai makhluk Tuhan Yang Maha Esa dan merupakan anugerah-Nya yang wajib dihormati, dijunjung tinggi dan dilindungi oleh negara, hukum, pemerintah, dan setiap orang demi kehormatan serta perlindungan harkat dan martabat manusia. Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal/umum yang harus diselenggarakan oleh semua negara.⁴

Pengakuan jaminan sosial sebagai salah satu bagian dari Hak asasi manusia telah diwujudkan oleh Negara Republik Indonesia. Hal ini terbukti dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia. Pasal 41 ayat (1) undang-undang ini menentukan, bahwa "Setiap warga negara berhak atas jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh."⁵ Pengertian Jaminan Sosial diatur pula dalam Pasal 1 angka 2 UU BPJS, bahwa jaminan sosial adalah

⁴ Zaeni Asyhadie, 2007, *Aspek-aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 21.

⁵ *Ibid.*, hlm. 22.

salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Pemerintah mempunyai kewajiban untuk mewujudkan kesejahteraan sosial dan pemberi kerja sebagai pemilik perusahaan juga mempunyai kewajiban dalam mewujudkan kesejahteraan sosial bagi pekerja. Salah satu wujud pemberi kerja memberikan kesejahteraan untuk pekerja adalah dengan memberikan jaminan sosial. Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (yang selanjutnya disebut UU SJSN) bahwa yang dimaksud dengan jaminan sosial adalah salah satu untuk mencegah dan mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, ketelantaran, dan kemiskinan. Jaminan sosial bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko-risiko sosial ekonomi. Risiko tersebut bersifat universal, artinya dapat terjadi kepada siapapun juga, baik laki-laki maupun perempuan.⁶

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana diatur dalam Pasal 5 ayat (2) UU BPJS. Pembentukan BPJS melalui UU BPJS merupakan pelaksanaan program Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya.

⁶Agusmidah, *Dinamika Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Medan: USU Press, 2010, hlm. 127.

Pada Pasal 6 ayat (2) UU BPJS mengatur, bahwa BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program:

- a. Jaminan kecelakaan kerja;
- b. Jaminan hari tua;
- c. Jaminan pensiun; dan
- d. Jaminan kematian.

B. Tinjauan Khusus tentang Fungsi, Tugas, dan Wewenang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Fungsi dari BPJS Ketenagakerjaan diatur di dalam Pasal 9 ayat (2) UU BPJS mengatur bahwa, BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b berfungsi menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program, jaminan kematian, program jaminan pension, dan jaminan hari tua.

Sedangkan Tugas dari BPJS diatur di dalam Pasal 10 UU BPJS mengatur bahwa, dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, BPJS bertugas untuk:

- a. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran Peserta;
- b. Memungut dan mengumpulkan iuran dari Peserta dan Pemberi Kerja;
- c. Meneri Bantuan Iuran dari Pemerintah;

- d. Mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan Peserta;
- e. Mengumpulkan dan mengelola data Peserta program Jaminan Sosial;
- f. Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan Kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial;
dan
- g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada Peserta dan masyarakat.

Selanjutnya wewenang dari BPJS diatur di dalam Pasal 11 UU BPJS, dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, BPJS berwenang untuk:

- a. Menagih pembayaran iuran;
- b. Menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
- c. Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;
- d. Membuat kesepakatan dengan fasilitas Kesehatan mengenai besaran pembayaran fasilitas Kesehatan yang mengacu pada standar tarif ditetapkan oleh Pemerintah;

- e. Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas Kesehatan;
- f. Mengenakan sanksi administratif kepada Peserta atau Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
- g. Melaporkan Pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- h. Melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program Jaminan Sosial.

C. Penegakan Sanksi Pidana Pemberi Kerja yang Menunggak Membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan

Upaya penegakan hukum terhadap Perusahaan yang menunggak diterapkan dalam dua tahap. Tahap awal, BPJS ketenagakerjaan secara berkala akan melayangkan peringatan tertulis bagi pengusaha yang lalai menyetorkan iuran ketenagakerjaan. Kalau tahapan itu sudah dilaksanakan, tapi pihak perusahaan tidak menanggapi, maka BPJS ketenagakerjaan akan melaporkan kepada pihak yang memiliki otoritas pencabutan izin usaha. Pihak BPJS ketenagakerjaan akan melakukan tindakan pemberlakuan sanksi administratif kepada pengusaha yang tidak patuh, salah satunya dengan meminta kepala daerah untuk menghentikan

layanan publik di lokasi perusahaan yang bersangkutan melalui dinas atau organisasi perangkat daerah terkait.⁷

Tata cara penegakan sanksi pidana perusahaan menunggak iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dimulai dari terkelolanya Piutang Iuran Pemberi Kerja/Badan Usaha. Sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya BPJS Ketenagakerjaan wajib memberikan informasi kepada Pemberi Kerja/Badan Usaha dalam melakukan pembayaran iuran bulanan. Mekanisme pelaksanaan terkait pengelolaan Piutang Iuran BPJS Ketenagakerjaan diatur dalam Peraturan Internal yaitu Peraturan Direksi BPJS Ketenagakerjaan. Terdapat 4 kategori piutang iuran BPJS Ketenagakerjaan, yaitu piutang lancar, piutang kurang lancar, piutang diragukan dan piutang macet. BPJS Ketenagakerjaan sendiri mempunyai indikator umur piutang yaitu:⁸

1. Apabila menunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan 1-3 bulan maka perusahaan yang telah menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan tersebut dapat dikategorikan lancar.
2. Apabila menunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan 4-6 bulan maka perusahaan yang telah menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan tersebut dapat dikategorikan kurang lancar.

⁷ Nanda Sidhiq Saputro, 2022, *Implementasi Penegakan Sanksi Pidana Perusahaan Menunggak Iuran BPJS Ketenagakerjaan*, Tesis, Fakultas Hukum Universitas Borneo Tarakan, hlm. 55.

⁸ *Ibid.*, hlm. 56

3. Apabila menunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan 7-12 bulan maka perusahaan yang telah menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan tersebut dapat dikategorikan diragukan.
4. Apabila menunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan lebih dari 12 bulan maka perusahaan yang telah menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan tersebut dapat dikategorikan macet.

Tata cara pengenaan sanksi kepada pemberi kerja atau perusahaan adalah sebagai berikut:⁹

1. Pengenaan sanksi teguran tertulis diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja oleh BPJS. Teguran tertulis pertama untuk jangka waktu 10 hari, apabila sampai dengan berakhirnya jangka waktu 10 hari sanksi teguran tertulis pertama Pemberi kerja selain penyelenggara Negara tidak melaksanakan kewajibannya, BPJS mengenakan sanksi teguran tertulis kedua untuk jangka waktu 10 hari.
2. Apabila pada masa teguran tertulis pemberi kerja tidak juga mendaftarkan pekerjanya dalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan maka pemberi kerja akan dikenakan sanksi denda oleh BPJS, yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran

⁹ *Ibid.*, hlm. 57.

kedua. Besarnya denda yang dikenakan adalah 0,1% (nol koma satu persen) setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir yang disetorkan kepada BPJS bersamaan dengan pembayaran iuran berikutnya. Denda sebagaimana dimaksud menjadi pendapatan lain dari dana jaminan sosial.

3. Apabila sanksi berupa denda tidak disetor lunas, pemberi kerja selain Penyelenggara Negara dikenai sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dilakukan oleh Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS yang meliputi:
 - a. perizinan terkait usaha;
 - b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
 - c. izin mempekerjakan tenaga asing;
 - d. izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh;
 - e. izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dicabut apabila:¹⁰

1. Denda telah disetor secara lunas kepada BPJS dan telah mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya bagi pemberi kerja selain Penyelenggara Negara

¹⁰ *Ibid.*, hlm.58.

yang melanggar kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a Undang-undang No 24 Tahun 2011;

2. Telah memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar bagi pemberi kerja.

Sanksi di atas berlaku untuk pelanggaran atas ketidakpatuhan pemberi kerja/badan usaha dengan ancaman sanksi administrasi sebagaimana diatur dalam Pasal 53 UU BPJS dan jika pelanggaran berat sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 55 UU BPJS, untuk hal tersebut maka dapat dijatuhi sanksi pidana jika pemberi kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah). Dalam pasal tersebut yang dimaksud dengan ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) adalah: (1) Pemberi Kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS; (2) Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS. Untuk hal tersebut pemberi kerja dapat dijatuhi sanksi pidana sesuai dengan ketentuan yang terdapat di dalam Pasal 55.¹¹

¹¹ *Ibid.*, hlm. 60.

BPJS berwenang untuk menagih pembayaran iuran, melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. BPJS pula dapat melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program Jaminan Sosial.

Langkah yang dapat diambil dalam upaya penegakan sanksi jaminan sosial adalah melaksanakan tindakan pidana dengan menerbitkan Surat Kuasa Khusus (SKK) yang kemudian diserahkan kepada Kejaksaan setelah melewati serangkaian proses oleh Petugas Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan. Kejaksaan dapat melakukan upaya hukum agar pemberi kerja/badan usaha patuh untuk melaksanakan kewajibannya atau bersama dengan Dinas Tenaga Kerja Provinsi melalui bidang pengawasannya bersama-sama melakukan pemeriksaan terhadap Perusahaan yang terindikasi melakukan tindak pidana Pasal 55 UU BPJS.¹²

Saat melakukan pemeriksaan yang dilakukan Pengawas Ketenagakerjaan dalam hasil berupa Nota Pemeriksaan, Pengawas paling sedikit memasukkan unsur tindak pidana di dalamnya. Dalam hal ini Nota Pemeriksaan yang dikeluarkan Pengawas Ketenagakerjaan harus memasukkan delik Penggelapan, yang dalam rumusan KUHP adalah tindak kejahatan yang meliputi unsur-unsur: Barang siapa; Dengan

¹² *Ibid.*, hlm. 61.

Sengaja; Mengambil; Suatu benda; Sebagian/seluruhnya kepunyaan orang lain; menguasai benda tersebut dengan melawan hukum; dan benda yang ada dalam kekuasaannya tidak karena kejahatan. Inti delik penggelapan ialah penyalahgunaan kepercayaan. Selalu menyangkut secara melawan hukum memiliki suatu barang yang dipercayakan kepada orang yang menggelapkan itu.¹³

D. Tinjauan Umum tentang Tindak Pidana

Tindak pidana umum ialah suatu perbuatan pidana yang pengaturannya terdapat dalam Kitab Undang-Undang Hukum Pidana.¹⁴ Istilah tindak pidana berasal dari istilah yang dikenal dalam hukum pidana Belanda yaitu *strafbaar feit*. Menurut Moelajtno istilah tindak pidana diartikan sebagai perbuatan pidana, yang didefinisikan beliau sebagai perbuatan yang dilarang oleh suatu aturan hukum larangan, yang mana disertai ancaman (sanksi) yang berupa pidana tertentu, bagi barang siapa yang melanggar larangan tersebut.¹⁵

Menurut Simons tindak pidana adalah tindakan melanggar hukum yang telah dilakukan dengan sengaja ataupun tidak sengaja oleh seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan atas tindakannya yang oleh undang-

¹³ *Ibid.*

¹⁴ Ruslan Renggong, 2016, *Hukum Pidana Khusus Memahami Delik- Delik di Luar KUHP*, Jakarta: Prenadamedia Group, hzlm. 26-27.

¹⁵ Adami Chazawi, 2014, *Pelajaran Hukum Pidana Bagian I (Stelsel Pidana, Tindak Pidana, Teori-teori Pemidanaan, dan Batas Berlakunya Hukum Pidana)*, Depok: PT Rajagrafindo Persada, hlm. 71.

undang yang telah dinyatakan sebagai suatu tindakan yang dapat dihukum.¹⁶

Berdasarkan rumusan yang ada maka tindak pidana (*strafbaarfeit*) memuat beberapa syarat-syarat pokok sebagai berikut:¹⁷

1. Suatu perbuatan manusia;
2. Perbuatan itu dilarang dan diancam dengan hukuman oleh Undang-Undang;
3. Perbuatan itu dilakukan oleh seseorang yang dapat dipertanggungjawabkan.

E. Unsur Tindak Pidana

Tindak Pidana adalah suatu perbuatan yang pelakunya dapat dikenakan hukuman pidana. Pelaku ini dapat dikatakan merupakan "subjek" tindak pidana.¹⁸ Unsur-Unsur tindak pidana dapat dibedakan dari sudut pandang, yakni: (1) dari sudut teoretis; dan (2) dari sudut undang-undang. Teoretis artinya berdasarkan pendapat para ahli hukum, yang tercermin pada bunyi rumusannya. Sementara itu, dari sudut undang-undang adalah

¹⁶ P.A.F. Lamintang, 1997, *Dasar-Dasar Hukum Pidana Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bhakti, hlm. 185.

¹⁷ Teguh Prasetyo, 2011, *Hukum Pidana I, Cetakan Kedua*, PT. Raja Grafindo, Jakarta, 2011, hlm. 48.

¹⁸ C.S.T Kansil, dan Cristine S.T Kansil, 2014, *Pokok-Pokok Hukum Pidana (Hukum Pidana Untuk Tiap Orang)*, Jakarta: PT Pradnya Paramitha, hlm. 3.

bagaimana kenyataan tindak pidana dirumuskan menjadi tindak pidana tertentu dalam pasal-pasal peraturan perundang-undangan yang ada.¹⁹

Menurut Moeljatno unsur tindak pidana adalah:²⁰

1. perbuatan;
2. yang dilarang (oleh aturan hukum);
3. ancaman pidana (bagi yang melanggar larangan).

Perbuatan manusia yang dilarang oleh aturan hukum berdasarkan kata majemuk perbuatan pidana, maka pokok pengertian ada pada perbuatan itu tapi tidak dipisahkan dengan orangnya. Ancaman (diancam) dengan pidana menggambarkan bahwa tidak mesti perbuatan itu dalam kenyataan benar-benar dipidana. Pengertian diancam pidana merupakan pengertian umum yang artinya pada umumnya dijatuhi pidana.²¹

R. Tresna mengemukakan bahwa tindak pidana terdiri dari unsur-unsur, yakni:²²

1. perbuatan atau rangkaian perbuatan (manusia);
2. yang bertentangan dengan peraturan perundang-undangan;
3. diadakan tindakan penghukuman

Dari unsur ketiga, kalimat diadakan tindakan penghukuman, terdapat pengertian bahwa seolah-olah setiap perbuatan yang dilarang itu selalu

¹⁹ Adami Chazawi, *Op.Cit.*, hlm. 79.

²⁰ *Ibid.*

²¹ *Ibid.*

²² *Ibid.*, hlm. 80.

diikuti dengan penghukuman (pidana). Berbeda dengan Moeljatno, karena kalimat diancam pidana berarti perbuatan itu tidak selalu dan tidak dengan demikian dijatuhi pidana. Walaupun mempunyai kesan bahwa setiap perbuatan yang bertentangan dengan undang-undang selalu diikuti dengan pidana, namun dalam unsur-unsur itu tidak terdapat kesan perihal syarat-syarat (subjektif) yang melekat pada orangnya untuk dapat dijatuhkannya pidana.²³

Selain itu pula suatu perbuatan dapat dikatakan sebagai tindak pidana, maka harus memenuhi beberapa unsur tindak pidana sebagai berikut:²⁴

1. Unsur Objektif yaitu unsur yang terdapat diluar si pelaku. Unsur-unsur yang ada hubungannya dengan keadaan, yaitu dalam keadaan-keadaan di mana tindakan-tindakan si pelaku itu harus dilakukan, terdiri dari:
 - a. Sifat melanggar hukum;
 - b. Kualitas dari si pelaku;
 - c. Kausalitas.
2. Unsur Subjektif yaitu unsur yang terdapat atau melekat pada diri si pelaku, atau yang dihubungkan dengan diri si pelaku dan termasuk di dalamnya segala sesuatu yang terkandung di dalam hatinya. Unsur ini terdiri dari:

²³ *Ibid.*

²⁴ Teguh Prasetyo, 2016, *Hukum Pidana*, Jakarta: Rajawali Pers, hlm. 50-51

- a. Kesengajaan atau ketidaksengajaan (*dolus* atau *culpa*);
- b. Maksud pada suatu percobaan, seperti ditentukan dalam pasal 53 ayat (1) KUHP;
- c. Macam-macam maksud seperti terdapat dalam kejahatan-kejahatan pencurian, penipuan, pemerasan dan sebagainya;
- d. Merencanakan terlebih dahulu, seperti tercantum dalam pasal 340 KUHP, yaitu pembunuhan yang direncanakan terlebih dahulu;
- e. Perasaan takut seperti terdapat di dalam pasal 308 KUHP.

F. Landasan Teori

1. Teori Tanggung Jawab

Tanggung jawab dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) diartikan sebagai keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (jika terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan).²⁵ Sementara tanggung jawab dalam kamus hukum dapat diistilahkan sebagai *liability* dan *responsibility*. Istilah *liability* menunjuk pada pertanggungjawaban hukum yaitu tanggung gugat akibat kesalahan yang dilakukan oleh subjek hukum yang mengandung makna suatu kondisi tunduk pada kewajiban secara faktual seperti kerugian, ancaman, biaya, beban, kondisi yang

²⁵ Departamen Pendidikan Nasional, 2001, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Penerbit Balai Pustaka, Edisi III, hlm. 1139.

menciptakan tugas untuk melaksanakan undang-undang. *Responsibility* berarti hal yang dapat dipertanggungjawabkan atas suatu kewajiban, kemampuan dan kecakapan meliputi juga kewajiban bertanggung jawab atas undang-undang yang dilaksanakan.²⁶

Menurut Hans Kelsen dalam teori tanggung jawabnya yang menyatakan bahwa seseorang bertanggung jawab secara hukum atas perbuatan tertentu atau bahwa seseorang tersebut memikul tanggung jawab hukum, berarti bahwa dia bertanggung jawab atas suatu sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan. Hans Kelsen membagi pertanggungjawaban menjadi 4 (empat), yaitu:²⁷

- 1) Pertanggungjawaban individu yaitu seorang individu bertanggung jawab terhadap pelanggaran yang dilakukannya sendiri;
- 2) Pertanggungjawaban kolektif berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas suatu pelanggaran yang dilakukan oleh orang lain;
- 3) Pertanggungjawaban berdasarkan kesalahan yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya sengaja dan diperkirakan dengan tujuan menimbulkan kerugian; dan
- 4) Pertanggung jawaban mutlak yang berarti bahwa seorang individu bertanggung jawab atas pelanggaran yang dilakukannya karena tidak sengaja dan tidak diperkirakan.

²⁶ Ridwan H.R. 2006, *Hukum Administrasi Negara*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 337.

²⁷ Hans Kelsen, 2006, *Teori Hukum Murni*, Bandung: Nuansa dan Nusamedia, hlm. 95.

Menurut Abdulkadir Muhammad, teori tanggung jawab dalam hukum perdata, perbuatan melanggar hukum (*tort liability*) dibagi menjadi beberapa teori, yaitu:²⁸

1. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan dengan sengaja (*intentional tort liability*), tergugat harus sudah melakukan perbuatan sedemikian rupa sehingga merugikan penggugat atau mengetahui bahwa apa yang dilakukan tergugat akan mengakibatkan kerugian.
2. Tanggung jawab akibat perbuatan melanggar hukum yang dilakukan karena kelalaian (*negligence tort liability*), didasarkan pada konsep kesalahan (*concept of fault*) yang berkaitan dengan moral dan hukum yang sudah bercampur baur (*intermingled*).
3. Tanggung jawab mutlak akibat perbuatan melanggar hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (*Strict liability*), didasarkan pada perbuatannya baik secara sengaja maupun tidak sengaja.

Sedangkan tanggung jawab dalam hukum pidana, menurut Roeslan Saleh pertanggungjawaban pidana diartikan sebagai diteruskannya celaan yang objektif yang ada pada perbuatan pidana secara subjektif memenuhi syarat untuk dapat dipidana karena perbuatannya itu.²⁹ Menurut Chairul Huda bahwa dasar adanya tindak pidana adalah asas legalitas, sedangkan yang dapat dipidananya pembuat adalah atas dasar kesalahan, hal ini berarti bahwa seseorang akan mempunyai pertanggungjawaban pidana bila ia telah melakukan perbuatan yang salah dan bertentangan dengan hukum. Pada hakikatnya pertanggungjawaban pidana adalah suatu bentuk

²⁸ Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, Jakarta: Citra Aditya Bakti, hlm. 336.

²⁹ Roeslan Saleh, 1985, *Pikiran-Pikiran Tentang Pertanggungjawaban Pidana*, Jakarta: Ghalia Indonesia. Hlm. 33.

mekanisme yang diciptakan untuk bereaksi atas pelanggaran suatu perbuatan tertentu yang telah disepakati.³⁰

Dalam hukum pidana terhadap seseorang yang melakukan pelanggaran atas suatu perbuatan tindak pidana maka dalam pertanggungjawaban diperlukan asas-asas hukum pidana. Salah satu asas hukum pidana adalah asas hukum *nullum delictum nulla poena sine pravia lege* atau yang sering disebut dengan asas legalitas, asas ini menjadi dasar pokok yang tidak tertulis dalam menjatuhkan pidana pada orang yang telah melakukan perbuatan pidana “tidak dipidana jika tidak ada kesalahan”. Dasar ini mengenai dipertanggungjawabkannya seseorang atas perbuatan yang telah dilakukannya. Artinya seseorang baru dapat diminta pertanggungjawaban apabila seseorang tersebut melakukan kesalahan atau melakukan perbuatan yang melanggar peraturan perundang-undangan.³¹

Asas legalitas ini mengandung pengertian, tidak ada perbuatan yang dilarang dan diancam dengan pidana kalau hal itu terlebih dahulu belum dinyatakan dalam suatu perundang-undangan. Maksud dari hal tersebut adalah seseorang baru dapat dimintakan pertanggungjawaban apabila perbuatan itu memang telah diatur, tidak dapat seseorang dihukum atau dimintakan pertanggungjawabannya apabila peraturan tersebut muncul setelah adanya perbuatan pidana.³²

³⁰ Chairul Huda, 2006, *Dari Tindak Pidana Tanpa Kesalahan Menuju Kepada Tiada Pertanggung Jawab Pidana Tanpa Kesalahan Cetakan Ke-2*. Jakarta: Kencana, hlm. 68.

³¹ *Ibid.*

³² *Ibid.*

2. Teori kepastian hukum/legalitas

Kepastian hukum sangat diperlukan untuk menjamin ketentraman dan ketertiban dalam masyarakat karena kepastian hukum mempunyai sifat sebagai berikut:³³

- a. Adanya paksaan dari luar (sanksi) dari penguasa yang bertugas mempertahankan dan membina tata tertib masyarakat dengan perantara alat-alatnya.
- b. Sifat undang-undang yang berlaku bagi siapa saja.

Kepastian hukum ditujukan pada sikap lahir manusia, ia tidak mempersoalkan apakah sikap batin seseorang itu baik atau buruk, yang diperhatikan adalah bagaimana perbuatan lahiriahnya. Kepastian hukum tidak memberi sanksi kepada seseorang yang mempunyai sikap batin yang buruk, akan tetapi yang diberi sanksi adalah perwujudan dari sikap batin yang buruk tersebut untuk menjadikannya perbuatan yang nyata atau konkrit.³⁴

Menurut Utrecht Kepastian hukum mengandung dua pengertian yaitu pertama, adanya aturan yang bersifat umum membuat individu mengetahui perbuatan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, dan yang kedua berupa keamanan hukum bagi individu dari kesewenangan pemerintah karena dengan adanya

³³ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2004, *Penelitian Hukum Normatif: Suatu Tinjauan Singkat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 18.

³⁴ *Ibid.*

aturan yang bersifat umum itu individu dapat mengetahui apa saja yang boleh dibebankan atau dilakukan oleh Negara terhadap individu.³⁵

Kepastian dalam atau dari hukum akan tercapai jika hukum itu berdasarkan pada undang-undang, dalam undang-undang tersebut tidak ada ketentuan yang saling bertentangan. Undang-undang tersebut dibuat berdasarkan kenyataan hukum dan undang-undang tersebut tidak ada istilah-istilah hukum yang dapat ditafsirkan secara berlainan. Selain itu disebutkan bahwa kepastian mempunyai arti bahwa dalam hal konkret kedua pihak berselisih dapat menentukan kedudukan mereka. Tugas hukum menjamin kepastian dalam hubungan-hubungan yang terdapat dalam pergaulan kemasyarakatan.³⁶

Gustav Radbruch menyatakan bahwa Hukum di negara berkembang ada dua pengertian tentang kepastian hukum yaitu kepastian oleh karena hukum, dan kepastian dalam atau dari hukum. Menjamin kepastian oleh karena hukum menjadi tugas dari hukum. Hukum yang berhasil menjamin banyak kepastian dalam hubunganhubungan kemasyarakatan adalah hukum yang berguna.³⁷

³⁵ Riduan Syahrani, *Rangkuman Intisari Ilmu Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 1999, hlm.23.

³⁶ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Op.Cit.*, hlm. 21.

³⁷ Utrecht, *Pengertian dalam Hukum Indonesia Cet. Ke-6*, Balai Buku Ichtar, Jakarta, 1959, hlm. 26.

Tugas dari hukum juga yaitu menjamin kepastian hukum dalam hubungan-hubungan yang ada dalam masyarakat. Jika tidak adanya kepastian hukum yang jelas maka masyarakat akan bertindak sewenang-wenang pada sesamanya karena beranggapan bahwa hukum itu tidak pasti dan tidak jelas. Kepastian hukum itu sendiri juga menjadi dasar dari perwujudan asas legalitas.³⁸

Menurut Sudargo Gautama, kepastian hukum merupakan wujud dari asas legalitas (*legaliteit*) dapat dilihat dari dua sisi yaitu:³⁹

- a. Dari sisi warga negara, sebagai kelanjutan dari prinsip pembatasan kekuasaan negara terhadap perseorangan adalah pelanggaran terhadap hak-hak individual itu hanya dapat dilakukan apabila diperbolehkan dan berdasarkan peraturanperaturan hukum.
- b. Dari sisi negara, yaitu tiap tindakan negara harus berdasarkan hukum. Peraturan perundang-undangan yang diadakan terlebih dahulu merupakan batas kekuasaan bertindak negara. Kepastian hukum juga sebagai suatu ketentuan atau ketetapan hukum suatu negara yang mampu menjamin hak dan kewajiban setiap warga negara. Secara normatif suatu kepastian hukum adalah ketika suatu peraturan dibuat dan diundangkan secara pasti

³⁸ *Ibid.*

³⁹ Sudargo Gautama, *Pengertian tentang Negara Hukum*, Liberty, Yogyakarta, 1973, hlm. 9.

karena mengatur secara jelas dan logis. Jelas dalam artian tidak menimbulkan keragu-raguan dan logis tidak menimbulkan benturan dan kekaburan norma dalam sistem norma satu dengan yang lainnya. Kekaburan norma yang ditimbulkan dari ketidakpastian aturan hukum, dapat terjadi multitafsir terhadap sesuatu dalam suatu aturan.

Kepastian hukum juga menjadi ciri yang tidak dapat dipisahkan dari hukum, terutama untuk norma hukum tertulis. Hukum tanpa nilai kepastian akan kehilangan makna karena tidak dapat lagi digunakan sebagai perilaku bagi setiap orang. Kepastian sendiri disebut sebagai salah satu tujuan dari hukum. Kepastian hukum akan menjamin seseorang melakukan perilaku sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, sebaliknya tanpa ada kepastian hukum maka seseorang tidak memiliki ketentuan baku dalam menjalankan perilaku. Dalam tata kehidupan bermasyarakat berkaitan serta dengan kepastian dalam hukum.⁴⁰

Kepastian hukum merupakan kesesuaian yang bersifat normatif baik ketentuan maupun keputusan hakim. Kepastian hukum merujuk pada pelaksana tata kehidupan yang dalam pelaksanaannya jelas, teratur, konsisten, dan konsekuen serta

⁴⁰ Fence M. Wantu, 2007, *Antinomi dalam Penegakan Hukum oleh Hakim*, Jurnal Berkala Mimbar Hukum, Volume 19 Nomor 3, Fakultas Hukum Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, hlm. 388.

tidak dapat dipengaruhi oleh keadaan-keadaan yang sifatnya subjektif dalam kehidupan masyarakat.⁴¹

Gustav Radbruch mengemukakan 4 (empat) hal mendasar yang berhubungan dengan makna kepastian hukum, yaitu:⁴²

- a. Hukum itu positif, artinya bahwa hukum positif itu adalah perundang-undangan.
- b. Hukum itu didasarkan pada fakta, artinya didasarkan pada kenyataan.
- c. Fakta harus dirumuskan dengan cara yang jelas sehingga menghindari kekeliruan dalam pemaknaan, disamping mudah dilaksanakan.
- d. Hukum positif tidak boleh mudah diubah.

G. Kerangka Pikir

Pada penelitian ini penulis akan mengkaji suatu penelitian mengenai Tanggung Jawab Pemberi Kerja yang Tidak Membayar Iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan, dengan dasar hukum yang akan dikaitkan yakni UU BPJS, dan UU SJSN, dengan mengangkat 2 (dua) permasalahan atau isu hukum sebagai variabelnya, yaitu Tanggung jawab Pemberi Kerja yang tidak membayar iuran Badan

⁴¹ Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, *Loc. Cit.*

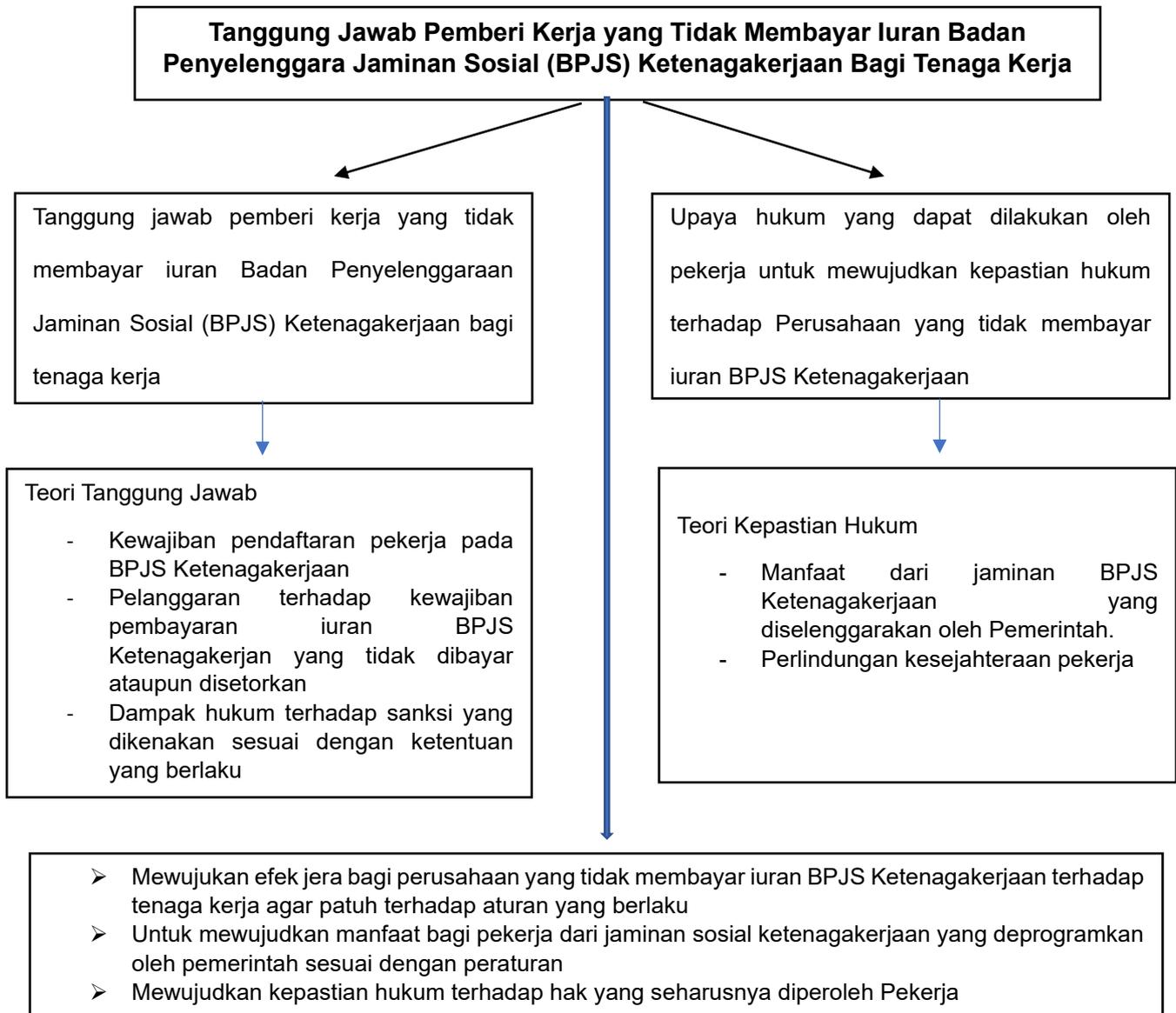
⁴² Satjipto Rahardjo, 2012, *Ilmu Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 19.

Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap Perusahaan yang tidak membayarkan iuran BPJS ketenagakerjaan.

Pada variabel pertama yakni tanggung jawab pemberi kerja yang tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerja menggunakan Teori Tanggung Jawab yang di mana indikatornya meliputi Kewajiban pendaftaran pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan, Pelanggaran terhadap kewajiban pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan yang tidak dibayar ataupun disetorkan, Dampak hukum terhadap sanksi yang dikenakan sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Sementara variabel kedua yakni upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap Perusahaan yang tidak membayarkan iuran BPJS ketenagakerjaan dengan menggunakan teori kepastian hukum yang di mana indikatornya meliputi manfaat dari jaminan BPJS Ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan Perlindungan kesejahteraan pekerja

Dari penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan suatu Analisa mengenai efek jera bagi perusahaan yang tidak membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan agar patuh terhadap aturan yang berlaku, manfaat bagi pekerja dari jaminan sosial ketenagakerjaan yang deprogramkan oleh pemerintah sesuai dengan peraturan, serta diharapkan terciptanya kepastian hukum terhadap hak yang seharusnya diperoleh Pekerja.

H. Bagan Kerangka Pikir



I. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Peneliti harus memilih dan menentukan definisi operasional yang paling relevan bagi variabel yang ditelitinya.⁴³

Untuk memudahkan pemahaman terhadap variabel dari kerangka pemikiran dalam penelitian ini, peneliti merumuskan definisi operasional sebagai berikut:

1. Pemberi Kerja adalah Perusahaan yang tidak membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan
2. Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh Peserta dan Pemberi Kerja
3. Peserta adalah pekerja yang menerima gaji, upah, atau imbalan yang telah bekerja paling singkat 6 (enam) bulan dan telah membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.
4. Masa pensiun adalah pekerja yang mencapai usia pensiun sesuai dengan ketentuan Perusahaan termasuk peserta yang berhenti bekerja meliputi peserta mengundurkan diri, peserta terkena PHK (Pemutusan Hubungan Kerja, dan peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selamanya.

⁴³ Azwar S, 2011, *Rehabilitas dan Validitas*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.