

Efektivitas Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pada PT Lamaison (LM)

¹ Faikotul Masruchah, ² Ni Komang Arini Styawati, ³ I Made Arjaya

¹⁻³ Universitas Warmadewa

Korespondensi : Masruchahfaikotul@gmail.com

Abstract. This article is to test the effectiveness of Law Number 24 of 2011 concerning Social Security Administering Bodies in PT Companies. LM and sanctions given to companies if they do not carry out the mandate of the Manpower Law. This research method uses an empirical method, namely a process that aims to interpret research data. The results of this research are that the implementation of Law Number 24 of 2011 concerning BPJS related to employment in furniture companies has not been effective. Sanctions imposed on companies that do not carry out the statutory mandate to provide their employees with social security are sanctions in the form of written warnings and fines.

Keywords: Effectiveness, Social Security, Company

Abstrak. Artikel ini adalah untuk menguji Efektivitas dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Pada Perusahaan PT. LM serta Sanksi yang diberikan kepada perusahaan apabila tidak menjalankan amanat Undang-Undang Ketenagakerjaan. Metode Penelitian ini menggunakan metode empiris yaitu suatu proses yang bertujuan menginterpretasikan suatu data penelitian. Hasil dari penelitian ini adalah Implementasi Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS terkait dengan ketenagakerjaan pada perusahaan furniture belum berjalan efektif . Sanksi yang dikenakan kepada perusahaan tidak menjalankan amanat undang-undang untuk menjadikan pegawainya jaminan sosial adalah sanksi berupa teguran tertulis serta denda.

Kata Kunci : Efektivitas, Jaminan Sosial, Perusahaan

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah kesemuanya hal atau kegiatan yang dilakukan secara berulang, bertujuan guna memperoleh penghasilan, melalui proses perdagangan.¹ Dalam kegiatannya, perusahaan memerlukan beberapa penunjang untuk mencapai target, yaitu; orang, bahan dasar, alat,dll. Faktor orang mempunyai tugas yang sangat penting dalam suatu perusahaan, dengan hal itu, perusahaan harus memperhatikan faktor orang ini, guna untuk mencapai apa yang diinginkan oleh perusahaan.

Berdasarkan UU Ketenagakerjaan, Pasal 1 menyatakan Tenaga kerja adalah seseorang yang bisa dan mampu melakukan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk menghasilkan sebuah jasa maupun barang guna untuk memenuhi keseluruhan kebutuhannya ataupun masyarakat. Seorang pekerja memerlukan adanya tempat kerja dan peluang kerja. Tenaga kerja merupakan tulang punggung perusahaan sehingga dengan adanya lapangan pekerjaan yang melimpah akan membuat roda kehidupan menjadi jalan dengan baik.

¹Abdulkadir Muhammad, 2010, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 7

Semua orang berhak memperoleh pekerjaan sesuai bidang dan kemampuan yang mereka punya serta diberikan gaji yang memadai yang sangat layak berguna untuk penghidupan keluarganya. Di dalam UU Ketenagakerjaan juga menyimpulkan dalam Pasal 86 bahwa setiap tenaga kerja mempunyai perlindungan atas keselamatan dan perlindungan moral, kesehatan, serta keselamatan dalam dunia kerja, dan pihak perusahaan juga wajib memberlakukan pekerja yang sesuai atas nilai-nilai agama dan harkat dan martabat manusia.

Dalam dunia perusahaan, untuk menjaga produktivitas tenaga kerja diadakan jaminan sosial untuk para pekerja. Proses yang terjadi, dilakukan sesuai peraturan yang ada. Proses ini dimaksudkan dan diberikan untuk para pekerja/buruh, sehingga dapat menjaga keselamatan dan kesehatan Tenaga Kerja. Dalam Pasal 2 ayat (3) PP84/2013 antara lain menyatakan bahwa Pengusaha yang mempunyai karyawan minimal 10 orang serta berpenghasilan paling seikit Rp. 1.000.000,- dalam sebulan, wajib mendaftarkan karyawannya program jaminan kerja di bawah naungan pemerintah.

BPJS merupakan suatu wadah yang dibuat oleh pemerintah guna untuk mengelola jaminan sosial, hal ini diatur melalui UU Jaminan Sosial. Pada Pasal 55 UU Jaminan Sosial yang menyatakan bahwa Pengusaha yang melanggar ketentuan Pasal 19 dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 tahun dan dengan satu milyar rupiah. Jaminan sosial ini digunakan untuk melindungi pekerja apabila kemudian hari mengalami sakit, kecelakaan kerja, usia pensiun.

Berdasarkan uraian diatas, artikel ini bertujuan pentingnya Jaminan Sosial terhadap pekerja, dan sanksi apa yang didapatkan oleh Perusahaan. Berdasarkan yang telah dijelaskan di dalam latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS terkait dengan ketenagakerjaan pada perusahaan furniture?
2. Bagaimana tanggung jawab dan sanksi perusahaan furniture kepada karyawan yang belum di daftarkan dalam BPJS ketenagakerjaan?

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode empiris yaitu, menginterpretasikan dan merevisi fakta – fakta. Penelitian juga bisa diartikan sebagai suatu proses logis untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan yang diajukan. Penelitian hukum empiris merupakan jenis penelitian yang menganalisis kesenjangan hukum antara *das Sollen* dan *das sein*, yaitu kesenjangan antara ketentuan dalam Peraturan Perundang - undangan yang berlaku dan pelaksanaan

Peraturan tersebut di lapangan. Penelitian ini menggunakan 3 metode pendekatan yaitu; Pendekatan Perundang-undangan (*statute approach*), Pendekatan Sosiologis (*sociological approach*), Pendekatan Konseptual (*Conceptual Approach*).

HASIL dan PEMBAHASAN

A. Efektivitas Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Terkait Dengan Ketenagakerjaan Pada Perusahaan PT LM

Jaminan Sosial merupakan suatu hak pekerja berupa pelayanan karena suatu hal yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, dll.² Jaminan Sosial di Kabupaten Badung adalah sebuah lembaga yang bertanggung jawab untuk mengelola program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Badung, Indonesia. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan memiliki peran kunci dalam melindungi hak-hak pekerja dan memberikan jaminan sosial bagi mereka yang terlibat dalam berbagai sektor ketenagakerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Badung menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor Perusahaan tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerjanya adalah yang pertama merupakan faktor masyarakat. Dalam hal ini yang dapat dikatakan sebagai masyarakat adalah perusahaan. Perusahaan dituntut untuk mempunyai kesadaran hukum yang tinggi dan mampu mematuhi peraturan yang berlaku dalam menjalankan kegiatan usahanya. Terkait dengan kesadaran hukum perusahaan untuk mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dapat dikatakan masih kurang. Hal tersebut dikarenakan masih terdapat Perusahaan di Kabupaten Badung yang tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan salah satunya perusahaan sampel dalam penelitian ini yaitu PT.LM Furniture yang berkedudukan di Kabupaten Badung. Terdapat 24 (dua puluh empat) orang tenaga kerja yang dipekerjakan di sini, di mana kesemua tenaga kerja tersebut tidak diproses untuk program BPJS ketenagakerjaan. Faktor kedua adalah karena kesemua pekerja tersebut masih awam tentang hak mereka sebagai tenaga kerja..

Pelaksanaan pemberian BPJS Ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh Perusahaan PT.LM Furniture berdasarkan hasil wawancara dengan Ibu Citra Sasmita selaku Manager Corporate ditemukan 2 faktor penghambat dari pemberian BPJS Ketenagakerjaan terhadap pekerja/buruh Perusahaan PT.LM Furniture yaitu sebagai berikut:

²Lalu Husni, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal.95

1. Faktor penegak hukum.

Dalam hal ini, masih banyak perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjaanya namun tidak diproses secara tegas oleh penegak hukum yang menyebabkan perusahaan tidak mendaftarkan pekerjaanya dan menganggap remeh aturan yang ada. Selain itu, pihak pembentuk hukum maupun pihak yang bertugas untuk menerapkan hukum tersebut belum secara maksimal mensosialisasikan peraturan-peraturan yang berkaitan dengan BPJS Ketenagakerjaan sehingga masih ada peraturan yang belum diketahui oleh pihak Perusahaan PT.LM Furniture.

2. Faktor masyarakat

Dalam hal ini faktor masyarakat dapat diartikan sebagai dimana hukum tersebut berlaku dan diterapkan yaitu di Perusahaan PT.LM Furniture yang tentunya akan berkaitan dengan Perusahaan PT.LM Furniture dan pekerja/buruh hotel tersebut. Kurangnya kesadaran hukum Perusahaan yang dengan sengaja tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan karyawannya. Perusahaan tersebut paham mengenai kewajiban dan manfaat BPJS Ketenagakerjaan namun tetap mengacuhkan. Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 22 Desember 2023 yang dilakukan dengan Ibu Citra Sasmita selaku Manager Corporate menjelaskan bahwa pihak perusahaan tidak memberikan atau mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan terhadap tenaga karena Perusahaan menganggap bahwa gaji/upah yang diberikan sudah cukup besar. Jika terjadi kecelakaan kerja, maka hal tersebut akan ditanggung oleh masing – masing karyawan.

Bahwa dengan adanya faktor penghambat maka jaminan sosial khususnya jaminan sosial ketenagakerjaan tidak terealisasi. Pemberian jaminan sosial bertujuan untuk meminimalisir kerugian yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja baik hilangnya penghasilan tenaga tersebut secara seluruh ataupun sebagian. Dari hasil wawancara tersebut terlihat bahwa masih terdapat pekerja yang tidak terdaftar sebagai peserta dalam program BPJS maka pelaksanaan mengenai kewajiban pemberi kerja mendaftarkan pekerjaanya sebagai peserta program BPJS belum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan aturan yang berlaku. Masih terdapat hal-hal yang menghambat yang dihadapi Perusahaan PT.LM Furniture dalam hal ini agar para pekerja mendapatkan Jaminan Sosial.

B. Tanggung Jawab Dan Sanksi Yang Dihadapi Oleh Perusahaan PT.LM Apabila Tidak Memberikan BPJS Ketenagakerjaan Kepada Karyawan

Dalam dunia kerja terdapat hubungan antara perusahaan selaku pemilik/pelaku usaha dengan tenaga kerja. Hubungan ini bersifat timbal balik, di satu sisi, pelaku usaha memerlukan tenaga kerja untuk menjalankan bisnisnya, sedangkan tenaga kerja membutuhkan biaya sehari-hari. Hubungan antara perusahaan dan tenaga kerja sebagaimana disebutkan diatas merupakan hubungan yang bersifat saling membutuhkan atau simbiosis mutualisme, disamping perusahaan membutuhkan tenaga kerja, tenaga kerja juga

membutuhkan perusahaan untuk kelangsungan hidupnya, jadi perlu adanya jaminan kepastian hukum hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerja.³

Dalam proses hubungan timbal balik antara pekerja dan pemberi kerja, timbul hubungan hukum, yaitu ada hak dan kewajiban yang harus dijalankan oleh setiap pihak.⁴

UU Ketenagakerjaan mengatur mengenai hak dan kewajiban Perusahaan dan tenaga kerja, yang akan diuraikan sebagai berikut.

1. Hak Tenaga Kerja

Sebagai berikut :

- a) Tenaga Kerja yang bekerja berhak mendapatkan penghasilan yang bertujuan untuk mendapatkan kehidupan yang layak dan dapat digunakan untuk kehidupan sehari-hari.
- b) Tenaga kerja dan Keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial yang diamanatkan oleh UU Jaminan Sosial.
- c) Pemberi kerja wajib memberikan tenggang waktu libur dan cuti kepada tenaga kerja.
- d) Pemberi Kerja harus melaksanakan ketentuan kerja yang sudah disepakati dengan tenaga kerja.
- e) Semua Tenaga Kerja dapat membuat, membentuk, dan menjadi anggota serikat pekerja.
- f) Pemberi kerja harus memberikan kesempatan kepada tenaga kerja untuk melaksanakan ibadah yang diharuskan oleh agamanya.
- g) Mogok kerja merupakan hak dasar tenaga kerja dan serikat pekerja/serikat buruh yang dilakukan secara damai dan aman sebagai akibat gagalnya perundingan.
- h) Semua tenaga kerja mendapatkan hak atas perlindungan hukum, kesehatan diri dan keluarga, keselamatan kerja, kesusilaan dan moral, serta perlakuan yang menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia yang mengedepankan nilai-nilai agama.
- i) Semua tenaga kerja dan pencari kerja memiliki kesempatan yang sama dalam dunia kerja tanpa perlu mendapatkan diskriminasi akibat perbedaan suku, ras, dan golongan.
- j) Apabila terjadi PHK, Perusahaan wajib mematuhi Undang-undang yaitu membayar uang pesangon, uang masa kerja, uang penghargaan, uang penggantian hak, yang secara keseluruhan diatur oleh UU Ketenagakerjaan.

2. Kewajiban Pekerja

Kewajiban tenaga kerja, yaitu:

- a) Dalam menjalankan serikat kerja, pekerja serta serikat pekerja mempunyai system tenaga kerja dengan menjalankan kewajiban serta fungsi yang diatur sesuai Undang-Undang, menjaga berjalannya produksi yang baik, menjaga keamanan di dalam Perusahaan, memberikan pendapat dengan baik, menyalurkan aspirasi berdasarkan system demokrasi yang baik, mengembangkan pengetahuan dalam dunia kerja, membantu memajukan perusahaan, mengembangkan ketrampilan dan kemampuan sesuai bidang dan minatnya, memperjuangkan kesejahteraan keluarga.
- b) Pengusaha, Serikat Pekerja, dan Pegawai harus melaksanakan kesepakatan yang dibuat dalam kesepakatan atau perjanjian kerjasama. Perusahaan dan serikat tenaga kerja wajib memberitahukan isi perjanjian kerja bersama atau perubahannya kepada seluruh tenaga kerja.
- c) Penyelesaian perselisihan HI dapat dilaksanakan oleh Pemberi Kerja atau Pekerja atau Serikat secara baik dengan mengedepankan musyawarah untuk mencapai tujuan mufakat.

³Habeahan, Naibaho & I Putu Gede Garjitha, 2020. *Tinjauan Yuridis Atas Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada Pt. Nauli Sawit*. Jurnal Hukum PATIK, Vol. 9 No. 1, hal. 41, <https://doi.org/10.51622/patik.v9i1.228>, diakses 22 Desember 20

⁴Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 55

- d) Dalam waktu 7 hari sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat pekerja harus memberitahukan secara tertulis kepada pemberi kerja dan instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan setempat tenaga kerja wajib bertindak sebagai tenaga kerja / buruh yang baik.

Jaminan sosial merupakan hak tenaga kerja yang bekerja di bidang apa dan perusahaan mana saja. Keseluruhan Hak tenaga kerja perlu didukung oleh banyak faktor, seperti aturan, sarana yang baik, para pihak yang berwenang. Semua faktor ini perlu diefektifkan agar para tenaga kerja mendapat perlindungan selama bekerja. Semua pemberi kerja harus menjalankan apa yang diamanatkan undang-undang untuk mewujudkan perlindungan terhadap tenaga kerja.⁵

Apabila perusahaan tidak menjalankan apa yang diamanatkan undang-undang, pihak perusahaan akan mendapatkan Sanksi, yaitu a) teguran tertulis b) denda; dan/atau, c) tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Sanksi lainnya yaitu denda. Sanksi administratif lainnya adalah denda administratif.

PT. LM Furniture sebagai perusahaan yang diwajibkan menaati aturan di negara Indonesia salah satunya bertanggung jawab atas perlindungan pekerjanya. Kewajiban Perusahaan terhadap tenaga kerja nya yaitu wajib memberika jaminan sosial. Pendaftaran peserta Jaminan Kesehatan bagi pekerja bersifat wajib dilakukan oleh pemberi kerja yang dalam hal ini tentu saja Perusahaan PT.LM Furniture yang bersangkutan. Karena hal tersebut perintah undang-undang.

KESIMPULAN

1. Implementasi Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS terkait dengan ketenagakerjaan pada perusahaan furniture belum berjalan efektif. Hal ini disebabkan karena masih terdapat pekerja yang belum terdaftar sebagai peserta dalam program BPJS maka pelaksanaan mengenai kewajiban pemberi kerja mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta program BPJS belum dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Masih terdapat hal-hal yang menghambat yang dihadapi Perusahaan PT.LM Furniture dalam hal mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta dalam program BPJS sehingga menyebabkan kurangnya efektivitas implementasi dari implementasi Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun

⁵Retno Murni, I Putu Gede Garjitha, 2013, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Bidang Kecelakaan Kerja Pada Pt. Astra Internasional/Toyota Sale Operation Auto 2000 Cabang Denpasar*(online), Vol. 01, No. 08, hal. 4, diakses 23 Desember 2023, <http://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/6423>.

2011 tentang BPJS mengenai kewajiban pendaftaran BPJS terhadap tenaga kerja oleh Perusahaan.

2. Berdasarkan hasil penelitian masih terdapat karyawan dari Perusahaan PT.LM Furniture yang tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi yang dikenakan dikenakan apabila perusahaan tidak menjalankan kewajiban untuk mendaftarkan pekerjaanya menjadi peserta BPJS yang adalah sanksi administratif sebagaimana dicantumkan dalam Pasal 17 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS berupa teguran tertulis, denda; dan/atau, tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Meski telah dikeluarkan ketentuan mengenai kewajiban pemberi kerja mendaftarkan pekerjaanya sebagai peserta jaminan sosial, masih saja terdapat hambatan-hambatan yang dihadapi PT LM Furniture dalam hal mendaftarkan pekerjaanya sebagai peserta dalam program BPJS Ketenagakerjaan sehingga menyebabkan kurang optimalnya pelaksanaan tanggung jawab Perusahaan PT.LM Furniture terhadap karyawannya.

SARAN

1. Perlu adanya upaya yang serius dari Pemerintah Provinsi Bali melalui Lembaga BPJS Kabupaten Badung untuk melakukan pengawasan terhadap Perusahaan serta diperlukan untuk melaksanakan sosialisasi tentang kewajiban Perusahaan untuk mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan kepada karyawannya.
2. Kepada Perusahaan agar menaati peraturan perundang-undangan dalam hal ini Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS agar terwujudnya kepastian dan perlindungan hukum serta kesejahteraan karyawannya.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU-BUKU

- Abdul Hakim, 2003, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Abdulkadir Muhammad, 2010, Hukum Perusahaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, Bandung
- Adrian Sutedi, 2009, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta
- Salim HS, 2013, Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis dan Disertasi, PT. Grafindo Persada, Jakarta
- Satjipto Rahardjo, 2000, Ilmu hukum, Citra Aditya Bakti, Bandung
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1987. Metode Penelitian Survei. LP3LS, Jakarta
- Soekidjo Notoatmojo, 2010, Etika dan Hukum Kesehatan, Rineka Cipta, Jakarta

Soerjono Soekamto, 2012, Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta

Peraturan Perundang-Undangan

UUD NRI 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279)

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Nomor Republik Indonesia Nomor 4456)

JURNAL dan ARTIKEL ILMIAH

Annisa Pratami, Aulia Salsabila, Nur Putri Hidayah, 2023, Urgensi Pemenuhan Hak Dan Kewajiban Tenaga Kerja Dalam Ketenagakerjaan Di Indonesia Sesuai Pada Undang – Undang, (online), Vol. 1 No.1, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/hukbis/article/view/11610>

Gita, I. B. A. S., Olearly, N. H., & Seputra, I. P. G. 2020. Perlindungan Hukum terhadap Waitress di Cafe Katulebo Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Jurnal Preferensi Hukum, Vol.1, No.1 <https://doi.org/10.22225/jph.1.1.1977.222-227>

Ketut Shanti Widyasari, Ni Made Jaya Senastri, & I.B Gede Agustya Mahaputra. 2023, Kewenangan Dinas Ketenagakerjaan dalam Penegakan Hukum terhadap Lembaga Pelatihan Kerja Keluar Negeri (Studi Kasus di Dinas Ketenagakerjaan Denpasar). Jurnal Preferensi Hukum, Vol. 5 No.1, <https://doi.org/10.55637/jph.5.1.8713.89-93>

Rasnawati, M., & ., S. 2018. Upaya Yang Dilakukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Dalam Penjaminan Kesehatan Tenaga Kerja, (online), <https://ojs.unud.ac.id/index.php/kerthasemaya/article/view/38399>