

**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA ATAS JAMINAN  
HARI TUA BERDASARKAN PP NO. 46 TAHUN 2015  
(STUDI PT. BIMA LAUT BIRU LESTARI)**

**JURNAL ILMIAH**



OLEH

**TARMIJI**  
**D1A117297**

**FAKULTAS HUKUM  
UNIVERSITAS MATARAM**

**2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING**  
**PELAKSANAAN PERLINDUNGAN HUKUM PEKERJA TERHADAP**  
**JAMINAN HARI TUA BERDASARKAN PP NO. 46 TAHUN 2015**  
**(PT. BIMA LAUT BIRU LESTARI)**

**JURNAL ILMIAH**



OLEH

**TARMIJI**  
**DIA117297**

Mengetujui,

**Pembimbing Pertama**

**Lalu Hadi Adha, SH, MH**  
**NIP: 197412242005011001**

## **ABSTRAK**

**TINJAUAN YURIDIS PEMANFAATAN ATAS TANAH PADA KAWASAN HUTAN  
KEMASYARAKATAN (STUDI KELURAHAN JATIBARU KEC.ASAKOTA KOTA BIMA)**

**TARMIJI  
D1A117297**

Penelitian ini mengkaji tentang pelaksanaan perlindungan hukum pekerja atas jaminan hari tua berdasarkan peraturan pemerintah Nomor 46 Tahun 2015, berkaitan dengan bentuk pelaksanaan dan perlindungan hukum pada pekerja yang dilakukan oleh PT. Laut Biru Lestari. Penelitian ini merupakan penelitian empiris, hasil penelitian pertama, menunjukkan bahwa pelaksanaan serta perlindungan hukum pekerja tidak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kedua, Sanksi hukum atau tunggakan pada perusahaan tersebut yaitu sanksi administrasi dan pidana, hal itu terjadi pada perusahaan apabila tidak membayarkan jaminan hari tua pada pekerja. Disisi lain peranan Pemerintah Provinsi terlebih khusus Pemerintah Kabupaten Bima kurang efektif dalam pengawasan dan perlindungan pekerja.

**Kata Kunci: Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja, Jaminan Hari Tua.**

***IMPLEMENTATION OF OLD AGE BACKUP PROTECTION BASED ON GOVERNMENT  
REGULATION NUMBER FOUR SIX YEARS TWO THOUSAND FIFTEEN.***

## **ABSTRACT**

*This research assesses the implementation of worker law protection on old age insurance based on government regulation regulation number four six of two thousand and fifteen relating to shape implementation and legal protection for workers carried out by the company sea blue sustainable. This research is an empirical research the result of the first study show that the implementation and legal protection of workers are not in accordance with the provisions of the applicable laws and regulations the two legal sanctions or arrears at the company are administrative and criminal sanction, this happens to companies when they don't pay old age security to workers. On the other hand the role of the provincial government Bima district is less effective in the supervision and protection of workers.*

***Keywords: Implementation , legal protection for corporation sea blue sustainable workers.***

## I. PENDAHULUAN

Adanya program jaminan sosial ketenagakerjaan yang sekarang menjadi BPJS ketenagakerjaan dengan pertimbangan selain untuk memberikan ketenangan kerja, juga karena dianggap mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktifitas tenaga kerja. Program jaminan sosial ini juga diselenggarakan memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, serta bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempat mereka bekerja.<sup>1</sup>

Program jaminan sosial terdiri atas jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, dan jaminan kematian. Salah satu dari program jaminan sosial tersebut adalah Program Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT, jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus, berkala, atau sebagian kepada pekerja/buruh karena memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Sedangkan definisi Pekerja Waktu Tertentu atau, yang biasa disebut tenaga kerja dengan status kontrak adalah setiap orang yang bekerja pada perusahaan dengan menerima upah atau imbalan dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu.

Setiap pekerja wajib memungut iuran yang diperoleh dari upah pekerjaanya, menambahkan iuran yang menjadi kewajibannya dan membayarkan iuran tersebut kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara berkala. Besarnya iuran jaminannhari tua untuk peserta penerimamupah ditetapkan berdasarkan persentase tertentu dari upah atau penghasilan tertentu yang ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja.

---

<sup>1</sup> Surya Risqi Amaliyah, *Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Bagi Pekerja Setelah Transformasi Kelembagaan Jamsostek Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Hasanudin, 2014. hlm.4

Upah yang dijadikan dasar pembayaran Iuran JHT bagi peserta penerima upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara adalah upah sebulan sedangkan besarnya iuran program JHT bagi peserta bukan penerima upah dilakukan evaluasi secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah. Setelah di tetapkanya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 muncul banyak protes mengenai peraturan JHT, protes terhadap kebijakan pemerintah tersebut mengenai peserta dalam mengambil uang tabungan Jaminan Hari Tua (JHT) sebelum 10 (sepuluh) tahun.

Pada 3 Maret 2010, masa kontrak pembaharuan habis. Demikian ia telah dua tahun bekerja dan telah mengikuti aturan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Kemudian pihak penyalur tenaga kerja tersebut meminta winoto untuk memasukan lamaran baru di tempat penyalur tenaga kerja tersebut dan lamaranya diterima dan dikontrak 2 Tahun lagi, dan tepatnya pada tanggal 4 April 2012 masa kontrak winoto habis dan seperti pertama kali dia bekerja winoto tidak mendapatkan uang terima kasih atau penghargaan masa kerja sebab statusnya sebagai tenaga kontrak. Kemudian winoto direkrut langsung oleh Perusahaan pemberi kerja (PT Team Metal Indonesia) dan diangkat sebagai tenaga kerja kontrak untuk posisi operator dan dikontrak selama 2 Tahun, gaji yang diterima winoto tersebut gaji standart UMK dan ditambah uang lembur serta tunjangan- tunjangan yang lain. Dan pada tanggal 8 April 2014, masa kontrak winoto berakhir.

Perusahaan tidak memperpanjang kontraknya, apalagi meningkatkan status menjadi pekerja tetap. Padahal winoto sudah bekerja selama 6 Tahun di perusahaan yang sama, meski 4 Tahun sebelumnya direkrut melalui perusahaan penyalur jasa tenaga kerja.<sup>2</sup> Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 terdapat dalam Pasal 88 yang berbunyi sebagai berikut: “Setiap

---

<sup>2</sup>Waliyul Andri, habis kontrak buruh dibuang, ironi karyawan kontrak di batam, <http://batampos.co.id/10-08-2015/>, Diakses tanggal 10 Oktober 2022 pada pukul 20.00 WITA

Pekerja/Buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Dalam hal pengertian penghasilan atau upah yang diterima pekerja/buruh dari hasil kerjanya mampu memenuhi kebutuhan hidup bagi pekerja/buruh beserta keluarganya yang meliputi sandang, pangan, papan, kesehatan, pendidikan yang layak bagi anak-anak nya dan jaminan hari tua. Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui 1). Bagaimana Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Jaminan Hari Tua berdasarkan PP No. 46 Tahun 2015 di PT. Bima Laut Biru Lestari? 2). Bagaimana Sanksi Hukum Terhadap Perusahaan yang Tidak Membayarkan/keterlambatan Pembayarn Iuran JHT di PT. Bima Laut Biru Lestari?

Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian hukum Normatif – Empiris. Penelitian Hukum Normatif adalah suatu proses untuk menemukan suatu aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi<sup>3</sup>. dan menggunakan tiga macam metode pendekatan yaitu Pendekatan perundangundangan (*Statue Approach*), Pendekatam Konseptual (*Conceptual Approach*) dan pendekatan sosiologi (*Sociological Approach*). Jenis dan sumber data yang digunakan adalah; 1) Data Primer, dan 2) Data Sekunder, 3) Data Tersier. Teknik dan alat pengumpulan data yaitu : 1) Studi Dokumen.penelitian ini adalah penelitian hukum normatif dan menggunakan tiga macam metode pendekatan yaitu Pendekatan perundangundangan (*Statue Approach*), Pendekatam Konseptual (*Conceptual Approach*). Jenis dan sumber data yang digunakan adalah; 1) Data Primer, dan 2) Data Sekunder, 3) Data Tersier. Teknik dan alat pengumpulan data yaitu : 1) Studi kepustakaan dan wawancara.

---

<sup>3</sup> Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana Prenada, Jakarta, 2010, hlm.35.

## II. PEMBAHASAN

### A. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Jaminan Hari Tua Berdasarkan PP No. 46 Tahun 2015 di PT. Bima Laut Biru Lestari

Perlindungan yang diberikan kepada peserta program jaminan hari tua termasuk dalam perlindungan ekonomis atau jaminan sosial terkait imbalan kerja atau upah yang didapatkan oleh pekerja. Esensi dasar perlindungan terhadap jaminan sosial terbentuk dari Undang-Undang SJSN. Undang-Undang tersebut dianggap sebagai reformasi awal terhadap jaminan sosial nasional di Indonesia. Perubahan mendasar bagi jaminan sosial tenaga kerja mencakup kepesertaan untuk mendapatkan manfaat jaminan sosial, tidak hanya bagi pekerja formal namun juga pekerja informal. Beroperasinya BPJS Ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan manfaat yang lebih baik kepada peserta dan anggota keluarganya dalam rangka memenuhi hak konstitusional penduduk atas jaminan sosial. Perlindungan terhadap para pekerja dapat dilakukan apabila terdaftar sebagai peserta dari program JHT yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum dilakukan untuk melindungi harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia. Perlindungan hukum berupa kumpulan peraturan atau kaidah yang ditujukan kepada subjek hukum untuk menghindari tindakan kesewenangan. Hukum merupakan kumpulan peraturan atau kaidah yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Hukum dibuat untuk mengatur atau membatasi tingkah laku manusia guna menciptakan ketertiban, kedamaian, serta menghindari terjadinya kekacauan yang mungkin terjadi dalam masyarakat.<sup>4</sup>

Perlindungan hukum berkaitan dengan peran dan fungsi hukum sebagai pengatur dan

---

<sup>4</sup>Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2013 hlm. 57

pelindung dalam segala kepentingan masyarakat. Perlindungan hukum dilakukan untuk menjamin kesejahteraan masyarakat dalam menjalankan kehidupan berbangsa dan bernegara.<sup>5</sup>

Perlindungan terhadap peserta program JHT atas penunggakan pembayaran iuran oleh perusahaan berpedoman pada Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua yang menjelaskan bahwa saldo JHT dapat diambil ketika pekerja sebagai peserta telah memasuki masa pensiun. Usia pensiun yang dimaksud yaitu apabila peserta berhenti maupun diberhentikan dari pekerjaannya.

Menurut ketentuan umum dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua yaitu:

”Jaminan hari tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap”.

Pada wilayah PT. Laut Biru Lestari Kec. Lambu, Kabupaten Bima sendiri para pihak pekerja dan pemberi kerja melalui suatu perjanjian kerja tidak tertulis didalam perusahaan.<sup>6</sup> Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap penelitian ini pada responden yang berjumlah 31 orang pekerja di PT. Laut Biru Lestari, ada 10 pekerja telah mengetahui program jaminan hari tua yang di selenggarakan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bima dan 21 (Dua puluh satu) pekerja masih belum mengetahui program tersebut. Sepuluh peserta Pekerja seperti yang tertera diatas telah menjadi peserta sedangkan 21 pekerja belum terdaftar sebagai peserta. 10 (Sepuluh) Pekerja terdaftar menjadi peserta melalui perusahaan dan 21 mengetahui atau tidak di daftarkan oleh Perusahaan. Ada 19 pekerja diberikan pemahaman oleh perusahaan mengenai program tersebut dan 12 (Dua belas) pekerja tidak diberikan pemahaman mengenai

---

<sup>5</sup> Zaelani, *Komitmen Pemerintah Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional*, Journal Legislasi Indonesia, 2015, hlm.192

<sup>6</sup> Joko Mulyono, *Manager Perusahaan PT. Laut Biru Lestari*, wawancara pada tanggal 05 Desember 2023.



program jaminan hari tua. Kemudian sebanyak 19 (Sembilan belas) pekerja mengetahui besaran iuran kepesertaan dan 12 (Dua Belas) pekerja tidak mengetahui tata cara pembayaran. Selanjutnya ada 25 orang yang mengetahui manfaat program jaminan hari tua dan 06 (Enam) pekerja tidak mengetahui manfaat program tersebut.

Salah satu hasil penelitian ini melalui wawancara karyawan pekerja PT, Laut Biru Lestari yang merupakan kewajiban namun tidak sesuai dengan fakta lapangan yakni masih ada 21 (Dua Puluh Satu) orang yang tidak terdaftar sebagai peserta Program Jaminan Hari Tua.

Dengan adanya 21 (Dua puluh satu) orang pekerja yang tidak terdaftar sebagai peserta Program Jaminan Hari Tua, berdasarkan wawancara pada tanggal 22 Desember 2023, joko mulyono memberikan keterangan bahwa 21 (Dua puluh satu) pekerja tersebut sudah didaftarkan namun belum diberikan kartu kepesertaan oleh pihak PT. Laut Biru Lestari, dikarenakan belum mengambil kartu kepesertaan dari BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bima selaku penyelenggara program Jaminan Hari Tua. Pak Joko Mulyono menyampaikan bahwa kewajiban tersebut sudah dilaksanakan semaksimal mungkin. Namun adanya 21 (Dua puluh satu) pekerja yang belum menerima kartu kepesertaan yang mengakibatkan pekerja tidak mengetahui bahwa dirinya sudah terdaftar yang berujung pada pekerja tidak merasa sebagai peserta Program Jaminan Hari Tua adalah kelalaian dari perusahaan.<sup>7</sup>

Pekerja atau buruh yang memiliki hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pemberi kerja waktu tertentu bagi hubungan kerja yang dibatasi oleh waktu berlakunya, dan bagi hubungan kerja yang tidak dibatasi oleh berlakunya atau selesainya pekerjaan tertentu sudah seharusnya didaftarkan oleh pihak PT. Laut Biru Lestari ke pihak kami BPJS

---

<sup>7</sup> Puji Lestari, *bagian adminstari PT. Laut Biru Lestar*, wawancara pada tanggal 05 Januari 2023

Ketenagakerjaan Kabupaten Bima atau para pekerja bisa langsung mendaftarkan langsung di kantor kami.<sup>8</sup>

Adapun besarnya iuran bagi peserta penerima upah yang telah diuraikan dalam Pasal 16 ayat (1) ialah sebesar 5,7 % (lima koma tujuh persen) dari upah, dengan ketentuan:

- a. 2% (dua persen) ditanggung pekerja, dan
- b. 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh pemberi kerja.

Dalam penjelasan Pasal 16 ayat (2), besarnya iuran program JHT bagi peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggaran negara dilakukan evaluasi secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah, upah yang dijadikan dasar pembayaran iuran JHT bagi pekerja penerima upah ialah Upah sebulan.

Untuk menjalankan ketentuan Pasal 16 ayat (1) dan (2), pemberi kerja selain penyelenggaran negara wajib menyetor iuran JHT yang menjadi kewajibanya kepada BPJS Ketenagakerjaan, hal ini dijelaskan dalam Pasal 19 ayat (1). Apabila ada keterlambatan dalam pembayaran iuran, maka keterlambatan tersebut sepenuhnya ditanggung oleh Pemberi kerja.

Sedangkan pekerja waktu tertentu/pekerja kontrak bekerja atas dasar sistem perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT), perjanjian kerja waktu tertentu dapat dibuat untuk waktu paling lama 3 tahun yang diadakan untuk waktu paling lama 2 tahun dan dapat diperpanjang 1 kali untuk jangka waktu paling lama 1 tahun. Dalam membuat perjanjian kerja waktu tertentu tidak boleh sekaligus dibuat untuk waktu selama 3 tahun, karena adanya ketentuan bahwa pemutusan hubungan kerja yang tidak memerlukan penetapan atau batal demi hukum hanya untuk perjanjian kerja waktu tertentu untuk pertama kali, setelah perjanjian kedua atau

---

<sup>8</sup> Rachman W Hidayat, *Hasil wawancara dengan kepala kantor BPJS Kabupaten Bima*, pada tanggal 20 Januari 2023

perpanjangan maka diperlukan penetapan. Perjanjian kerja waktu tertentu yang tidak memenuhi ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 59 ayat (1), ayat (2), ayat (4), ayat (5), dan ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 maka demi hukum menjadi perjanjian kerja waktu tertentu (penjelasan Pasal 59 ayat 7).

Dalam Undang-Undang No.3 Tahun 1992, jaminan hari tua dapat diberikan ketika peserta mencapai Usia 55 Tahun dan ketika pekerja mengalami cacat total yang ditetapkan oleh dokter. Mengenai kepesertaan JHT di dalam Undang-Undang ini diatur secara luas sehingga memiliki pengertian yang luas juga, karena di dalam Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 kepesertaan ditujukan bagi keseluruhan peserta dalam program jamsostek, sehingga tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan seluruhnya wajib mendapatkan jamsotek. Baik itu pekerja tetap, pekerja kontrak, dan atau pekerja alih daya menurut Undang-Undang ini wajib mendapatkan jamsostek, jamsostek tersebut memiliki ruang lingkup yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan hari tua.

#### **B. Sanksi Hukum Terhadap Perusahaan yang Tidak Membayarkan/keterlambatan Pembayaran Iuran JHT di PT. Bima Laut Biru Lestari.**

Ancaman sanksi sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 maupun Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 dinilai kurang optimal dan efektif dalam melindungi hak-hak para pekerja sebagai peserta program JHT. Hal tersebut terlihat pada tingginya jumlah perusahaan yang melakukan penunggakan pembayaran iuran. Terlebih dalam pelaksanaan sanksi administratif yang menimbulkan pro dan kontra, karena penerapan sanksi pada pihak perusahaan akan mengakibatkan peningkatan jumlah pengangguran. Sanksi administratif apabila dapat diterapkan tanpa adanya pertentangan, maka para pemberi kerja atau pengusaha akan mempertimbangkan kembali jika berniat untuk melakukan penunggakan pembayaran iuran. Hal tersebut dikarenakan sanksi administratif termasuk dalam sanksi yang

tegas, sehingga dinilai mampu meminimalisir penunggakan pembayaran iuran program JHT.

Inovasi yang telah diterapkan oleh BPJS Kabupaten Bima yaitu:<sup>9</sup>

- a. Dalam setiap kegiatan diskusi maupun koordinasi terkait program JHT selalu diunggah ke media sosial, yang diharapkan mampu memberikan efek pencegahan maupun sanksi sosial pada pihak pengusaha atau pemberi kerja,
- b. Dalam pelaksanaan pemeriksaan lapangan bersama dengan pihak Kejaksaan Negeri, maka pihak BPJS menganjurkan pihak Kejaksaan Negeri untuk mengenakan pakaian dinas,
- c. Pemberian stimulus, pihak BPJS selalu berusaha mengingatkan agar setiap perusahaan selalu patuh dalam melaksanakan kewajibannya, karena apabila suatu saat terjadi musibah dan sedang dalam posisi menunggak iuran maka uang iuran program jaminan sosial tersebut tidak dapat dicairkan yang tentunya akan berdampak pada kerugian,
- d. Sosialisasi, bertujuan untuk mengingatkan kembali kepada para peserta agar patuh dalam membayar iuran untuk menjamin perlindungan sosial-ekonomi. Inovasi-inovasi tersebut terkadang membuat pihak pengusaha atau pemberi kerja merasa takut untuk meninggalkan kewajibannya, dalam hal ini yaitu melakukan pembayaran iuran beserta denda yang timbul dari penunggakan pembayaran iuran tersebut.

Dalam pembahasan ini pemberi kerja yang dimaksud adalah Perusahaan. Perusahaan memiliki kewajiban untuk membayar dan memungut iuran yang menjadi beban peserta (pekerja di perusahaan) dan selanjutnya menyetorkannya kepada BPJS.<sup>10</sup> Dalam implementasinya, BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bima sudah berupaya untuk menerapkan sanksi yang sesuai kewenangannya, namun masih ada perusahaan yang tidak

---

<sup>9</sup> Ayu Pramesti, *mekanisme asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bima*, diakses dari <http://Merdeka.com/html>, pada tanggal 3 Januari 2023 pada pukul 23.09 Wita

<sup>10</sup> Pasal 19 Undang-undang RI No 24 Tahun 2011 tentang BPJS Ketenagakerjaan.

membayar iuran yang seharusnya mereka lakukan. Beberapa Perusahaan memiliki kendala keuangan yang menjadi alasan terkuat sehingga tidak sanggup membayar iuran secara rutin. Sementara itu ada juga beberapa Perusahaan yang dengan sengaja tidak membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan dengan maksud mengurangi biaya operasional mereka dengan sengaja, misalkan dengan cara tidakmendaftarkan beberapa pekerjanya atau dengan tidak membayar iuran yang menjadi kewajibannya tanpa sebab.

Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dicabut apabila:

- a) 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 yang melanggar kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a Undang-undang No 24 Tahun 2011;atau
- b)Telah memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar bagi pemberi kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b.

Penerapan sanksi dengan dikeluarkannya SKK ini merupakan tahapan awal dari BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bima untuk dapat mengajukan tuntutan bagi perusahaan untuk membayar iuran beserta dendanya. Dalam Pasal 55 Undang - undang No 24Tahun 2011 tentang BPJS menyebutkan 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). Dalam pasal tersebut juga tidak disebutkan nilai iuran yang tertunggak yang dapat dipidanakan, namun penetapan pidana penjara dan denda

pidananya dengan nilai maksimal sudah disebutkan.

Sebelum lahirnya Undang-Undang tentang BPJS untuk pertama kali masalah perlindungan tenaga kerja ini telah diatur dalam bab IV, Pasal 9 Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang pokok-pokok tenaga kerja. Dan sebagai tindak lanjut juga diatur dalam pasal 27 Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang menyebutkan bahwa pengendalian terhadap penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja oleh badan penyelenggara, sebagaimana dimaksud dalam undang-undang Nomor 24 tahun 2011 dilakukan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di bawah Presiden. Pemerintah terlibat dalam pengawasannya, dan mengikutsertakan unsur Pemerintah yang membawahi ketenagakerjaan, pengusaha dan unsur pekerja, dalam wadah yang menjalankan fungsi Undang-undang yang berlaku. Pengawasan ketenagakerjaan diarahkan kepada usaha preventif dan edukatif. Namun demikian tindakan represif baik yang yustisial maupun non-yustisial dapat dilaksanakan secara bertahap.<sup>11</sup>

Penegakan hukum ini termasuk dalam ranah hukum pidana berkaitan langsung dengan sanksi pidananya, sedangkan penegakan hukum dalam ranah hukum perdata berkaitan erat dengan ganti kerugian. Sanksi pidana yang berkaitan dengan perusahaan biasanya meliputi hukuman penjara, hukuman denda dan hukuman kurungan Sedangkan sanksi perdata yang berkaitan dengan perusahaan adalah ganti rugi atas kerugian atau kerusakan yang telah ditimbulkan.<sup>12</sup>

Terkait dengan perusahaan yang melakukan pelanggaran peraturan perundang-undangan, Kejaksaan memiliki kewenangan untuk mengajukan permohonan Pembubaran

---

<sup>12</sup> Sukarton Marmosujono, *Penegakan Hukum Di Negara Pancasila* (Pustaka Kartini 2015). hlm. 20

Perseroan Terbatas sebagaimana yang dinyatakan dalam Peraturan Jaksa Agung No: PER-025/A/JA/11/2015 tentang Petunjuk Pelaksanaan Penegakan Hukum, Bantuan Hukum, Pertimbangan Hukum, Tindakan Hukum Lain dan Pelayanan Hukum di Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara. Tidak menutup kemungkinan bagi Kejaksaan untuk mengajukan permohonan pembubaran suatu perseroan terbatas yang melakukan pelanggaran terhadap Undang-Undang No. 24 Tahun 2011, baik perusahaan yang melanggar pasal 15, Pasal 16 dan Pasal 17 yang dikenakan sanksi administratif antara lain berupa : sanksi tidak dikeluarkannya IMB, tidak dikeluarkannya izin usaha sampai dengan perpanjangan SIM

### III. PENUTUP

Ada dua bentuk perlindungan hukum bagi peserta peserta program jaminan hari tua pada BPJS Ketenagakerjaan atas penunggakan pembayaran iuran oleh pemberi kerja yaitu perlindungan hukum preventif dan represif.

1. Pelaksanaan Perlindungan Hukum Pekerja Terhadap Jaminan Hari Tua berdasarkan PP No. 46 Tahun 2015 di PT. Bima Laut Biru Lestari tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. Perlindungan hukum represif berpedoman pada Standar Operasional Prosedur (SOP) internal dari pihak BPJS Ketenagakerjaan. Ancaman sanksi bagi perusahaan yang menunggak pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan yaitu berupa denda dan sanksi administratif. Sanksi berupa denda sejumlah 2% dari jumlah iuran yang harus dibayarkan setiap bulan selama melakukan penunggakan. Sanksi dalam bentuk administratif berupa teguran tertulis atau tidak dapat memperoleh pelayanan publik tertentu seperti pada institusi pemerintah pusat, provinsi, maupun kabupaten/ kota terkait permintaan BPJS Ketenagakerjaan.
2. Sanksi Hukum Terhadap Perusahaan yang Tidak Membayarkan/keterlambatan Pembayarn Iuran JHT di PT. Bima Laut Biru Lestari sudah berupaya untuk menerapkan sanksi yang sesuai kewenangannya, namun masih ada perusahaan yang tidak membayar iuran yang seharusnya mereka lakukan. Beberapa Perusahaan memiliki kendala keuangan yang menjadi alasan terkuat sehingga tidak sanggup membayar iuran secara rutin. Sementara itu ada juga beberapa Perusahaan yang dengan sengaja tidak membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan dengan maksud mengurangi biaya operasional mereka dengan sengaja, misalkan dengan cara tidakmendaftarkan beberapa pekerjanya atau dengan tidak membayar iuran yang menjadikewajibannya tanpa sebab.



## Daftar Pustaka

### A. Buku-buku:

- A, Mukhtie Fadjar, *Keprihatinan Memudarnya Penegakan Hukum Dan Kewibawaan Hukum Di Indonesia: Suatu Refleksi Kritis Provokatif*, Buletin Forum Doktor, Malang Edisi Ke-2, 2011
- Agusmindah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori*, Jakarta, Ghalia Indonesia. 2015
- Amiruddin dan Zainal Asikin, *Pengantar Metode Penelitian Hukum*, Rajawali Press, 2018,
- Citra Aditya Bakti, *Kerjasama Konsorsium Ilmu Hukum Citra Aditya Bakti* 2015.
- Dalimanau Telaumbanua, *Hukum Ketenagakerjaan*, Deepublish, Yogyakarta, 2019,
- Surya Risqi Amaliyah, *Pelaksanaan Jaminan Kesehatan Bagi Pekerja Setelah Transformasi Kelembagaan Jamsostek Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)*, Skripsi, Fakultas Hukum Universitas Hasanudin, 2014.
- Sukarton Marmosujono, *Penegakan Hukum Di Negara Pancasila* (Pustaka Kartini 2015).
- Sayidina Suhur Soeparto, *Implikasi Ketentuan Jaminan Sosial Dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Terkait dengan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004*, Skripsi Program Sarjana Universitas Airlangga, (Airlangga Press, 2013)
- Soerjono Soekanto dan Sri Mamuji, *Penelitian Hukum Empiris, suatu tinjauan Singkat*. Cet. VIII, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2010,
- Sendjurno H Manulung, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, PT. Rineka Citra, Jakarta, 2013
- Sudikno dan A Pitl Mertokusumo, *Bab-Bab Tentang Penemuan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Kerjasama Konsorsium Ilmu Hukum Citra Aditya Bakti 2015
- Zaeni Asyhadie., S.H., M.H. *Hukum Kerja. Ed. Revisi, Cet.4*. Jakarta (Rajawali Pers, 2015). hlm 17.
- Zaeni Asyhadie, Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Sinar Grafika, Jakarta, 2016,
- Zaeni Ashadie., S.H., M.Hum, *Hukum Kerja*, (Rajawali Pers), 2015,

## **B. Peraturan perUndang-Undangan**

Pasal 4 Ayat 1 dan 2, Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, LNRI Nomor 5716

Pasal 22 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

1Indonesia, Pasal 66 Ayat 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, LN 39 Tahun 2003

Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua

## **C. Jurnal dan Artikel**

Ayu Pramesti, *mekanisme asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bima*, diakses dari <http://Merdeka.com/html>, pada tanggal 3 Januari 2023 pada pukul 23.09 Wita

<http://www.rappler.com/indonesia/103234-bpjs-ketenagakerjaan-jaminan-hari-tua-langsung-dicairkan>, Diakses tanggal 08 Oktober 2022 pada Pukul 18.00 WITA

<http://batampos.co.id/10-08-2015/habis-kontrak-buruh-dibuang-ironi-karyawan-kontrak-di-atam>, Diakses tanggal 10 Oktober 2022 pada pukul 20.00 WITA

Sulvia Triana Hapsari, *'Permasalahan Penegakan Hukum Dalam Upaya Penyelesaian Masalah BPJS Ketenagakerjaan'*, <http://katada.id.com>, diakses pada tanggal 23 Desember 2022.

Samba, *Jurnal Pelaksanaan dan perlindungan jaminan hari tua (Jht)*, <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page>. Di akses pada tanggal 2 februari 2023.

Nining Suryani, *Tata cara pengenaan sanksi perusahaan yang tidak taat membayar BPJS*. <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id>, 25 Desember 2022.

Zaelani, *Komitmen Pemerintah Dalam Penyelenggaran Jaminan Sosial Nasional*, Journal Legislasi Indonesia, 2015

Soetandyo Wignjosoebroto, *Teori Hukum Ketenagakerjaan dan Permasalahannya*, <http:Nusamedia>, diakses 20 Januari 2023