



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 5 Tahun 2024 Page 8341-8354

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Tidak Terdaftar dalam Jaminan Sosial Pada Program BPJS Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Cipta Kerja

Muhammad Wakhfidh Alfauzan Ginting¹, Jasman Nazar^{2✉}

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Email: jasman.ucox.umsb@gmail.com^{2✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mencari faktor penyebab perusahaan tidak mendaftarkan pekerja dan jaminan apa saja yang diberikan BPJS menurut Undang-Undang Cipta Kerja. *Pada saat ini, tenaga kerja di Indonesia sangat membutuhkan jaminan sosial. Dengan adanya jaminan sosial, mereka dapat lebih fokus menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan baik*, dengan didasari oleh Praktik menguntungkan bagi perusahaan tetapi tidak demikian bagi tenaga kerja. Melalui rumusan masalah seperti faktor apa yang menyebabkan perusahaan tidak mendaftarkan pekerja kedalam BPJS Ketenagakerjaan dan jaminan sosial tenaga kerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja. Adapun Metode penelitian ini menggunakan pendekatan yuridis normatif dengan analisis perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Jenis bahan hukum yang digunakan meliputi bahan hukum primer, sekunder, dan tersier, yang dianalisis secara kualitatif untuk mengatasi masalah yang dibahas. Hasil yang diharapkan seperti pekerja bisa mendapatkan perlindungan hukum bagi yang tidak terdaftar dalam jaminan sosial pada program BPJS Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja.

Kata Kunci: *Pekerja, BPJS Ketenagakerjaan, Undang-Undang*

Abstract

This research aims to find out the factors that cause companies not to register workers and what guarantees are provided by BPJS according to the Job Creation Law. Currently, workers in Indonesia really need social security. With social security, they can focus more on completing their tasks well, based on practices that are profitable for the company but not so for the workforce. Through problem formulation such as what factors cause companies not to register workers in BPJS Employment and social security for workers in the BPJS Employment program according to the Job Creation Law. This research method uses a normative juridical approach with statutory analysis and a conceptual approach. The types of legal materials used include primary, secondary and tertiary legal materials, which are analyzed qualitatively to overcome the problems discussed. The expected results include workers being able to get legal protection for those who are not registered with social security in the BPJS Employment program according to the Copyright Law Work.

Keywords: *Workers, BPJS Employment, Law*

PENDAHULUAN

Saat ini, tenaga kerja di Indonesia sangat membutuhkan jaminan sosial, karena adanya jaminan tersebut membantu mereka lebih fokus dan menyelesaikan tugas mereka dengan baik. Dengan adanya jaminan sosial akan dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan memberikan dampak positif pada kehidupan keluarga mereka. Jika terjadi kecelakaan kerja, jaminan sosial memungkinkan keluarga untuk menerima bantuan dana dari pemerintah, yang akan membantu mereka dalam menghadapi situasi tersebut (Sutrisno, 2020). Negara Indonesia mengembangkan sistem jaminan sosial dengan menetapkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Melalui undang-undang ini, pemerintah mengelola jaminan sosial untuk tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan, yang sebelum ini dikenal sebagai PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). (Richard Aritondang, 2016) Ketenagakerjaan mencakup semua aspek yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah periode kerja. Ini mencakup seluruh dimensi hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, seperti perusahaan atau majikan.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja atau buruh serta keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam ayat tersebut. (2) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang sedang berlaku, selanjutnya dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), Undang-undang ini mengharuskan semua pemberi kerja atau perusahaan untuk mendaftarkan diri mereka serta pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Rendahnya kesadaran

pemberi kerja atau perusahaan terhadap hukum memerlukan penegakan hukum yang optimal. Namun, tanpa adanya pengawasan yang memadai, kerja sama antara BPJS Ketenagakerjaan dan lembaga penegak hukum, serta sarana dan prasarana untuk penegakan hukum, serta memastikan penegakan hukum terhadap pemberi kerja atau perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawan mereka sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan menjadi kurang efektif. (Arifuddin Muda Harahap, 2020)

Perlindungan hukum bagi pekerja adalah penjaminan hak-hak dasar yang dijamin oleh konstitusi, sebagaimana diatur dalam Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", dan Pasal 33 ayat 1 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945, "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan", Perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk memastikan hak dasar yang merupakan hak dasar dan dijamin oleh konstitusi. Peraturan perundang-undangan yang mengatur perlindungan untuk para pekerja meliputi Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan-peraturan pelaksanaannya dalam bidang ketenagakerjaan. (Suyanto, 2016)

Mengingat betapa pentingnya peran pekerja dalam perusahaan, dalam hal baik dalam hal pemborongan pekerjaan maupun penyediaan jasa tenaga kerja, perusahaan diharuskan untuk menjamin perlindungan dan hak-hak pekerja atau buruh. Perlindungan ini diawali dengan kewajiban bagi perusahaan untuk memiliki badan hukum. Permasalahan terkait outsourcing sangat beragam. Ini disebabkan oleh semakin seringnya praktik outsourcing didalam dunia usaha Indonesia, yang saat ini menjadi kebutuhan mendesak bagi pelaku usaha. Sementara itu, regulasi saat ini belum cukup untuk mengatur praktik outsourcing secara menyeluruh. Praktik outsourcing sering kali hanya menguntungkan bagi perusahaan dibandingkan bagi tenaga kerja. Pekerja umumnya menghadapi hubungan kerja yang bersifat kontrak (PKWT), upah yang rendah, jaminan sosial yang hanya sebatas minimal, kurangnya keamanan saat bekerja, dan sulitnya untuk pengembangan karir. Dalam kondisi ini, pelaksanaan outsourcing dapat menyebabkan kesulitan bagi tenaga kerja. (Parinduri , 2016)

Perusahaan biasanya menyusun perjanjian kontrak dengan para pekerja ketika ada kebutuhan dari perusahaan lain untuk tenaga kerja. Kontrak tersebut umumnya berlaku selama pekerjaan masih ada, dan setelah kontrak pekerjaan berakhir, hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan yang mengadakan outsourcing juga berakhir. Dalam kondisi seperti itu, perusahaan outsourcing biasanya menerapkan prinsip "*No work no pay*" Artinya, pekerja tidak diberikan menerima gaji selama mereka tidak bekerja, meskipun hubungan kerja

antara mereka dan perusahaan sudah berlangsung lama, namun demikian, Sistem outsourcing tetap dianggap sah dan legal karena sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 pasal 64, 65 dan 66 yang memungkinkan jasa tenaga kerja untuk mendukung kegiatan utama perusahaan, bahkan jika ini mengakibatkan kerugian secara ekonomi dan moral bagi pekerja atau buruh. Hal ini sejak dilegalkan di Indonesia menuai banyak kontroversi, yang menimbulkan kekhawatiran masyarakat akan tidak terjaminnya Jaminan sosial bagi kerja. (Samau, 2022)

Dengan diberlakukannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, berkaitan dengan program-program jaminan sosial tenaga kerja yang sudah ada akan dilanjutkan dengan penambahan program jaminan terbaru, yaitu program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP). Meskipun Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja berlaku, program jaminan sosial tenaga kerja yang sudah ada akan tetap diberlakukan dan ditambahkan dengan program jaminan yang terbaru, yaitu program jaminan kehilangan pekerjaan (JKP), Mahkamah Konstitusi (MK) melalui Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020 menyatakan bahwa Undang-Undang Cipta Kerja inkonstitusional bersyarat, yaitu undang-undang tersebut berlaku hingga dilakukan perubahan dalam proses pembentukannya sesuai dengan tenggang waktu yang ditentukan dalam putusan, yaitu 2 tahun. (MK, 2024)

Saat ini, sebagai pengganti Undang-undang No.11 Tahun 2020 Undang-Undang Cipta Kerja, kini Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja telah diberlakukan, yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Perpu ini adalah langkah dari pemerintah, dalam hal ini Presiden, untuk memastikan adanya kepastian hukum. setelah status inkonstitusional bersyarat dari UU Cipta Kerja yang ditetapkan oleh Mahkamah Konstitusi. (Dede Agus, 2023) Maka dari itu peneliti tertarik mengkaji tentang perlindungan Perlindungan Hukum bagi Pekerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Jaminan Sosial Pada Program BPJS Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Cipta Kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan penelitian yuridis normatif, yaitu *metode penelitian atas aturan perundang undangan baik dari sudut pandang hirarki peraturan hukum (vertical), maupun hubungan harmoni antar peraturan hukum (horizontal)*, (Mahlil Adriaman, 2024) Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif yaitu sebuah jenis pendekatan penelitian dalam ilmu sosial yang mengadopsi paradigma naturalistik, berdasarkan ukuran norma dan nilai untuk menganalisis masalah

sosial dalam suatu wilayah, dengan mempertimbangkan konteks dan sudut pandang objek yang diteliti secara mendalam menyeluruh.(Zuchri Abdussamad, 2021) Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu membahas masalah-masalah dalam masyarakat, prosedur-prosedur yang berlaku, serta situasi, sikap, pandangan, dan proses yang sedang berlangsung.(Adhi, 2019) Teknik pengumpulan data dan Bahan hukum didalam penelitian ini dikumpulkan melalui penelusuran (searching) dan studi dokumentasi. Proses ini melibatkan pencarian di toko buku, perpustakaan, melalui media internet, serta media dan lembaga lain yang menyediakan dan menyimpan arsip atau dokumen terkait dengan permasalahan dalam penelitian. (Muhaimin, 2020).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Faktor Yang Menyebabkan Perusahaan Tidak Mendaftarkan Pekerja Pada Program BPJS Ketenagakerjaan

Masalah ketenagakerjaan sepanjang sejarah tampaknya tidak pernah selesai, selalu terkait dengan isu-isu seperti perlindungan, upah, kesejahteraan, keadilan, penyelesaian perselisihan, serta pembinaan dan pengawasan. Selain itu, permasalahan ini juga melibatkan regulasi yang mengatur bidang ketenagakerjaan. (Kahfi, Ashabul, 2016) Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan untuk pekerja meliputi Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan serta peraturan pelaksanaannya dalam bidang ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan mencakup semua hal yang berkaitan dengan tenaga kerja sebelum, selama, dan setelah masa kerja. Melibatkan semua aspek yang berhubungan dengan hubungan antara pemberi kerja dan tenaga kerja, baik perusahaan maupun majikan.(Mekari Talenta, 2023) Menurut Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja atau buruh adalah setiap individu yang bekerja dan menerima upah atau kompensasi dalam bentuk lain.

Sebelum membahas arti kerja, penulis akan menjelaskan lebih awal mengenai definisi "Work," didalam bahasa Indonesia berarti bekerja atau pekerjaan. Perusahaan, sebagai sarana pembangunan ekonomi, diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, Kitab Undang-Undang Hukum Dagang, serta berbagai peraturan perundang-undangan. Pada konteks hukum bisnis di Indonesia, terdapat berbagai jenis badan usaha, yaitu badan usaha swasta, badan usaha milik negara, dan koperasi. Menurut Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan, badan usaha atau perusahaan didefinisikan : "setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba."(Fitriani, 2017)

Sedangkan, perlindungan hukum bagi pekerja bertujuan untuk memastikan hak-hak dasar pekerja atau buruh, serta memberikan jaminan kesempatan dan perlakuan yang setara tanpa adanya diskriminasi dalam bentuk apa pun, guna mencapai kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS secara tegas menetapkan perlindungan untuk pihak-pihak yang terlibat antara pekerja dan pemberi kerja, dengan ketentuan bahwa Pemberi kerja diwajibkan untuk mendaftarkan diri serta karyawan mereka sebagai peserta BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial. Jika pengusaha yang tidak mendaftarkan karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan, mereka dapat menerima sanksi administratif seperti teguran secara tertulis, denda, penolakan terhadap pelayanan publik yang telah ditentukan, serta kemungkinan mendapatkan sanksi pidana. Perusahaan yang berbentuk persekutuan dan memiliki lebih dari 20 karyawan termasuk dalam kategori pihak pemberi kerja yang diwajibkan untuk mendaftarkan karyawan mereka sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS mengatur bahwa pemberi kerja secara bertahap harus mendaftarkan dirinya dan karyawannya sebagai peserta BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang berlaku. Pekerja memiliki hak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial dengan biaya ditanggung oleh perusahaan, jika pemberi kerja terbukti tidak mendaftarkan pekerjanya pada BPJS. Pasal 15 ayat (1) Undang-undang BPJS dan Putusan Mahkamah Agung Nomor 82/PUU-X/2012 mengenai persyaratan dan tata cara kepesertaan dalam program jaminan sosial diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013, yang merupakan perubahan kesembilan dari Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, selanjutnya disingkat PP Nomor 84 Tahun 2013. (Silaen, 2022)

Beberapa Ketentuan didalam UU Ketenagakerjaan Yang Mengatur Tentang Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Belum Didaftarkan Dalam Jaminan Sosial

1. Kewajiban Pengusaha untuk Memberikan Perlindungan:

Pasal 89: Menyebutkan bahwa pengusaha wajib mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk ketentuan tentang jaminan sosial ketenagakerjaan. Ini berarti pengusaha harus mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan.

2. Hak Pekerja atas Perlindungan Sosial :

Pasal 97: Menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Jaminan sosial yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan sosial yang dimaksud

3. Hak Pekerja dalam Kasus Pelanggaran

Pasal 159: Memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan tuntutan atau pengaduan jika hak-haknya tidak dipenuhi, termasuk hak atas perlindungan jaminan sosial. Pekerja dapat mengajukan pengaduan kepada instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja atau lembaga pengawasan ketenagakerjaan.

4. Sanksi bagi Pengusaha:

Pasal 185: Menyebutkan sanksi administratif bagi pengusaha yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan. Jika perusahaan tidak mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan, mereka dapat diberikan sanksi administratif atau denda sesuai dengan peraturan yang berlaku.

5. Penyelesaian Sengketa:

Pasal 150: Mengatur tentang penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial, yang dapat digunakan untuk menuntut hak pekerja termasuk hak atas perlindungan sosial. Terdapat dua faktor yang menjadi alasan Perusahaan tidak mendaftarkan pekerja ke

BPJS Ketenagakerjaan seperti:

a. Faktor Internal

Faktor ini terjadi dikarenakan pimpinan menolak mengajukan pendaftaran kepada BPJS Ketenagakerjaan. Lalu selanjutnya, perusahaan tidak menyediakan dana untuk pengurusan pendaftaran BPJS. Maka dari itu, beberapa tenaga kerja enggan mendaftar sebagai peserta BPJS karena pandangan pribadi mereka mengenai BPJS dan biaya yang harus ditanggung dianggap terlalu membebani (terkait pembagian kelas BPJS). Pihak pimpinan tampak memperhitungkan biaya pendaftaran BPJS dan enggan menghadapi kerepotan terkait pendaftaran BPJS, yang menjadi salah satu alasan utama mengapa tenaga kerja tidak didaftarkan sebagai bagian dari peserta BPJS. Selain itu, kurangnya pemahaman tenaga kerja mengenai BPJS adalah salah satu faktor internal yang sering muncul di lingkungan kerja. Banyaknya tenaga kerja yang tidak memperdulikan program BPJS menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mendaftarkan karyawan ke BPJS. Maka dari itu, sosialisasi tentang pentingnya pendaftaran dalam program BPJS perlu dilakukan. Perusahaan harus memprioritaskan perlindungan bagi tenaga kerja dan memberikan edukasi mengenai manfaat dan keharusan mendaftar ke BPJS.

b. Faktor Eksternal

Faktor ini juga terjadi karena persyaratan administratif yang ditetapkan oleh BPJS sangat ketat dan rumit, ditambah dengan proses administrasi yang bisa dikatakan cukup panjang dan memakan waktu, sehingga perusahaan menjadi ragu untuk mendaftarkan tenaga kerjanya ke program BPJS. Selain itu, kewajiban untuk

memberikan data pribadi secara benar dan lengkap kepada BPJS juga menyebabkan beberapa tenaga kerja merasa sangat terbebani. (Nurul Kusuma nDewi, 2022)

Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Yang Terdaftar Pada Jaminan Sosial Menurut Undang-Undang Cipta Kerja

Pada 1 Januari 2014, pemerintah mendirikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang mulai berjalan sejak 1 Juli 2015 untuk menjamin hak-hak para pekerja. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, atau disingkat dengan BPJS, adalah lembaga hukum yang didirikan untuk mengelola program jaminan sosial didirikan untuk memastikan bahwa seluruh rakyat dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. BPJS terdiri dari dua jenis, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan mencakup Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun. Pendaftaran pekerja sebagai peserta BPJS bersifat wajib karena dapat membantu mengatasi risiko-risiko yang mungkin timbul. Banyak perusahaan yang telah mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, namun masih ada sejumlah perusahaan yang belum mendaftarkan karyawannya dalam program tersebut. (Raden Roro Ade Rosantria Staffi, 2022)

1. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Pasal 89 : Mengatur kewajiban pengusaha untuk memenuhi ketentuan perundang-undangan yang berlaku, termasuk kewajiban dalam jaminan sosial ketenagakerjaan. Ini berarti pengusaha harus mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

2. Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial: Pasal 1 ayat (1): Menyebutkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan adalah lembaga yang bertugas menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja di Indonesia.

Pasal 12: Mengatur bahwa setiap pemberi kerja (pengusaha) wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan membayar iuran sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan :

Pasal 4: Menegaskan kewajiban pengusaha untuk mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dan memenuhi kewajiban iuran program jaminan sosial ketenagakerjaan.

4. Hak Pekerja dan Upaya Hukum:

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Pasal 159): Memberi hak pada pekerja untuk mengajukan tuntutan jika hak-haknya tidak dipenuhi, termasuk hak atas perlindungan sosial yang seharusnya diberikan melalui BPJS Ketenagakerjaan. Pengaduan ke BPJS Ketenagakerjaan dan Dinas Tenaga Kerja: Pekerja dapat mengajukan pengaduan jika perusahaan tidak memenuhi kewajiban pendaftarandan pembayaran iuran, yang dapat berujung pada pemeriksaan dan tindakan hukum terhadap perusahaan. (Nurul Kusuma Dewi, 2022)

Penerapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang (Perpu) No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja merupakan langkah pemerintah untuk sebagai tindak lanjut dari Undang-Undang No. 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang dinyatakan inkonstitusional bersyarat oleh Mahkamah Konstitusi (MK) dalam Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020. Menurut putusan tersebut, UU Cipta Kerja tetap berlaku hingga dilakukan perbaikan dalam proses pembentukan dalam jangka waktu 2 tahun. Perpu ini memiliki nama yang serupa dengan versi sebelumnya, yaitu Cipta Kerja, sehingga dapat dianggap sebagai "penerus" dari substansi UU Cipta Kerja. Perppu Cipta Kerja pada dasarnya tidak berbeda jauh secara umum dari substansi UU Cipta Kerja, karena keduanya mengatur berbagai aspek dalam hukum ketenagakerjaan.

Menurut Pasal 1 angka 1 Perpu Cipta Kerja, "Cipta Kerja" yaitu upaya untuk menciptakan lapangan kerja melalui penyediaan kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi serta usaha mikro, kecil, dan menengah. Selain itu, juga mencakup peningkatan ekosistem investasi, kemudahan dalam berusaha, investasi dari Pemerintah Pusat, dan percepatan proyek-proyek strategis nasional. Perpu Cipta Kerja mencakup ruang lingkup yang luas, selain di bidang ketenagakerjaa, tetapi juga di berbagai sektor lain yang mendukung penciptaan lapangan kerja. Perbedaan utama antara UU Ketenagakerjaan dan Perpu Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya terletak pada adanya program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Sementara UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya belum mencakup JKP, Perpu Cipta Kerja beserta peraturan pelaksanaannya menambahkan program baru dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSK), yaitu Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) untuk pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sudah lama ada di tingkat internasional dan tercantum dalam Konvensi ILO No. 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimal Jaminan Sosial terkait tunjangan untuk pengangguran. Di Indonesia, JKP baru diterapkan dalam waktu yang relatif singkat dan masih dalam proses pengembangan, sebelum akhirnya diatur dalam peraturan perundang-undangan. (Chintiya Oktaviani Silitonga, 2022)

Dalam Pasal 1 angka 1 PP No. 37 Tahun 2021, Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah bentuk jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja atau buruh yang menghadapi pemutusan hubungan kerja. JKP meliputi manfaat dalam bentuk uang tunai, akses mengenai informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Latar belakang berdirinya program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dijelaskan pada penjelasan umum alinea kelima PP Nomor 37 Tahun 2021. Tujuan dari program JKP adalah untuk menjaga standar hidup yang baik dan layak bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan atau mengalami pemutusan hubungan kerja. Program ini bertujuan untuk memberikan motivasi pekerja untuk kembali bekerja atau mencoba usaha mandiri. (Muslim Harahap, 2022)

Pada Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pekerja tetap mendapatkan perlindungan hukum dalam bidang jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana diatur dalam Pasal 99. Pengaturan ini tidak ada berubah meskipun Perpu No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja telah berlaku. Ini disebabkan karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai kebijakan umum dalam bidang ketenagakerjaan, yang juga dikenal sebagai undang-undang payung. Undang-undang ini membatalkan enam ordonansi dan sembilan undang-undang sebelumnya. (Luthvi Febryka Nola, 2020) Pelaksanaan lebih lanjut dari undang-undang ini diatur oleh peraturan perundang-undangan lainnya. Pasal 99 berbunyi :

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarga memiliki hak untuk menerima jaminan sosial tenaga kerja
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana diatur dalam ayat (1), dijalankan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku.

Alasan diadakannya perawatan kesehatan untuk tenaga kerja diuraikan dalam Penjelasan Umum Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992, yaitu: "oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perseorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja". Salah satu yang menjadi pembeda utama antara UU Ketenagakerjaan dan Perpu Cipta Kerja serta peraturan pelaksanaannya yaitu mengenai Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). UU Ketenagakerjaan dan peraturan pelaksanaannya tidak mencakup JKP, sementara Perpu Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya memperkenalkan program baru dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJSK), termasuk Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Untuk pekerja yang menghadapi pemutusan hubungan kerja (PHK). Peraturan Pemerintah adalah peraturan yang masih berlaku untuk Perpu Cipta Kerja No. 37 Tahun 2021 mengenai Penyelenggaraan Program Jaminan

Kehilangan Pekerjaan. Menurut Pasal 1 angka 1 PP No. 37 Tahun 2021, Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) adalah jaminan sosial yang diberikan kepada karyawan yang dipecat dari pekerjaan mereka, yang mencakup manfaat keuangan, akses ke informasi tentang pasar kerja, dan peluang pelatihan. Latar belakang peluncuran program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) dijelaskan dalam penjelasan garis besar kelima PP No. 37 Tahun 2021. Tujuan program JKP adalah untuk menjaga standar kehidupan yang layak bagi karyawan yang kehilangan pekerjaan mereka atau mengalami pemutusan hubungan kerja, serta untuk memotivasi pekerja agar mereka termotivasi untuk kembali bekerja atau memulai usaha sendiri. Peserta dari program ini yaitu pekerja yang memiliki hubungan kerja yang didaftarkan oleh pengusaha dan dilakukan oleh pengusaha, serta kepesertaannya bersifat wajib. Pasal 2 ayat (1) PP No. 37 Tahun 2021 berbunyi: "Pengusaha wajib mengikutsertakan pekerja/ buruh sebagai peserta dalam program JKP". Pengusaha dapat menghadapi sanksi administratif jika melanggar pasal ini. Ini dapat mencakup teguran tertulis dan penangguhan akses terhadap beberapa layanan publik (Pasal 46 PP No. 37 Tahun 2021). Kepesertaan dalam program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) tidak menggantikan program jaminan sosial lainnya, karena program-program tersebut bersifat kumulatif, yang harus diikuti secara menyeluruh, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Pasal 4 PP Nomor 37 Tahun 2021. (Dede Agus, 2023)

Program dan manfaat Jaminan yang akan dibayarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

a. Jaminan Kecelakaan Kerja

Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) adalah perlindungan dari kemungkinan kecelakaan yang mungkin terjadi pada pekerja saat mereka bekerja. Manfaat yang diperoleh mencakup uang secara tunai dan/atau layanan kesehatan jika seorang peserta mengalami kecelakaan di tempat kerja, baik sepanjang perjalanan dari rumah ke kantor dan sebaliknya, maupun untuk penyakit yang terjadi di tempat kerja.

(BPJS Ketenagakerjaan, 2024)

b. Jaminan Kematian

Jaminan Kematian (JKM) digunakan untuk ahli waris peserta BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal dunia karena alasan selain kecelakaan saat bekerja atau penyakit akibat kerja. JKJ bertujuan untuk membantu meringankan beban keluarga dengan diberikan bantuan berupa dana untuk pemakaman, santunan kematian, santunan secara berkala, dan juga beasiswa untuk dua anak peserta yang memenuhi persyaratan, asalkan iuran peserta telah mencukupi masa iuran minimal selama 3 tahun.

c. Jaminan Hari Tua

Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan manfaat uang tunai sekaligus yang diberikan ketika individu yang mencapai usia 56 tahun, cacat total tetap, meninggal dunia, berhenti kerja (PHK, mengundurkan diri dan meninggalkan Indonesia untuk selamanya) atau pengambilan sebagian untuk tenaga kerja dengan minimal 10 tahun keterlibatan. Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT):

- 1) Keuntungan dari JHT secara keseluruhan total dari semua iuran yang telah dibayarkan, ditambah hasil pengembangannya yang dicatat dalam rekening peserta individu, dan dibayarkan bersamaan. Berhenti bekerja setelah masa tunggu selama 1 (satu) bulan.
- 2) Hasil pengembangan dana JHT BPJS Ketenagakerjaan telah melampaui rata rata bunga deposito bank selama sepuluh tahun terakhir.
- 3) Selain mendapatkan tabungan di program JHT, akan mendapatkan keuntungan pelayanan tambahan berupa fasilitas pembiayaan perumahan.

Bagi peserta yang telah memenuhi masa kepesertaan 10 tahun dapat memilih untuk memanfaatkan dana JHT dengan maksimal 10% dari jumlah dana JHT untuk persiapan hari tua, atau maksimal 30% dari jumlah dana JHT untuk kepentingan kepemilikan rumah.

d. Jaminan Pensiun

Manfaat Jaminan Pensiun (JP) meliputi pembayaran tunai setiap bulan dalam bentuk pension hari tua, pension cacat, pension janda/duda, pension anak, dan pensiun orang tua. JP diberikan sebagai pengganti pendapatan ketika peserta mencapai usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

SIMPULAN

1. Terdapat dua faktor apa yang menyebabkan perusahaan tidak mendaftarkan pekerja kedalam BPJS Ketenagakerjaan seperti, faktor Internal yang terjadi dikarenakan pimpinan menolak pengajuan pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan tidak menyediakan dana untuk mengurus pendaftaran BPJS. Selanjutnya faktor eksternal yang terjadi karena persyaratan administratif yang sangat ketat dan proses administrasi yang panjang membuat perusahaan tidak mau mendaftarkan karyawannya.
2. Jaminan sosial tenaga kerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Cipta Kerja, dimana Setiap pekerja dan anggota keluarganya berhak atas BPJS Ketenagakerjaan, yang menawarkan empat program jaminan sosial

tenaga kerja yaitu, Jaminan Kecelakaan kerja, Jaminan kematian, Jaminan hari tua, dan Jaminan pensiun.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhi, Kusumastuti dan Ahmad Mustamil Khoiro, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Lembaga Pendidikan Sukarno Pressindo (LPSP) : Semarang , 2019).
- Arifuddin Muda Harahap, *pengantar hukum ketenagakerjaan*, (Medan: literasi nusantara, february 2020).
- BPJS Ketenagakerjaan, "Manfaat Penerima Upah", dalam <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/penerima-upah.html>, diakses pada 15 Agustus 2024, Pukul 23.00 WIB.
- Chintiya Oktaviani Silitonga, dkk. "Prospek Pemberian Jaminan Kehilangan Pekerjaan Guna Memberikan Perlindungan Hak Pekerja dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan", *Administrative Law & Governance Journal* Vol. 5, No.1, (2022).
- Dede Agus, "Eksistensi Hubungan Industrial Pancasila Pasca Disahkannya Peraturan Pemerintah Pengganti UndangUndang Cipta Kerja", *Jurnal Ius Constituendum* 8, No.1 (2023).
- Dede Agus, "Perlindungan Hukum Pekerja di Bidang Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pasca Berlakunya PERPU Cipta Kerja ", *Yustisia Tirtayasa: Jurnal Tugas Akhir*, Vol. 3 No.3 Desember 2023.
- Fitriani dan Rini. "Aspek hukum legalitas perusahaan atau badan usaha dalam kegiatan bisnis." *Jurnal Hukum Samudra Keadilan*, Vol. 12, No. 1, Januari-Juni 2017.
- Kahfi, Ashabul. "Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja." *Jurisprudentie: Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum* Vol 3.No 2, 2 Desember 2016.
- Luthvi Febryka Nola, "Penerapan Omnibus Law dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia", *Jurnal Kajian* 25, No. 3, (2020),
- Mahlil Adriaman, dkk, *Metode Penulisan Artikel Hukum*, Yayasan Tri Edukasi Ilmiah : Agam.
- Mekari Talenta, "Pengertian Ketenagakerjaan, klasifikasi, dan cara Pengelolaan", dalam <https://www.talenta.co/blog/pengertian-ketenagakerjaan/>, diakses pada tanggal 16 Desember 2023.
- Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum*, Cet.1, (Mataram: Mataram University Press, 2020).
- Muslim Harahap, dkk, "Aspek Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Jaminan Hak Kehilangan Pekerjaan Berdasarkan UU Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja", *Law_Jurnal-Fakultas Hukum Universitas Dharmawangsa* 2, No. 2, (2022).

- MK : Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam jangka Waktu Dua tahun, <https://www.mkri.id>. Kamis, 25 November 2021, diunduh 07 Agustus 2024, pukul 05.45 WIB.
- MK : Inkonstitusional Bersyarat, UU Cipta Kerja Harus Diperbaiki dalam jangka Waktu Dua tahun, <https://www.mkri.id>. Kamis, 25 November 2021, diunduh Selasa, 08 Agustus 2024, pukul 05.45 WIB.
- Nurul Kusuma Dewi, "Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Tidak Terdaftar BPJS", *Jurnal Serambi Hukum*, Vol. 15, No. 02, Tahun 2022.
- Parinduri, Amelia Syafira. "Perlindungan hukum bagi tenaga kerja dalam perjanjian kerja outsourcing." *Restitusi: Jurnal Mahasiswa Ilmu Hukum* Vol 1.No 1 ,Januari-Juli 2019.
- Samau, Christ Jeral Prilly. "Jaminan Sosial Tenaga Kerja Outsourcing Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *LEX CRIMEN* Vol 11, No2 tahun 2022.
- Silaen, S. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial", *Nommensen journal of private law*, Vol. 1, No. 1, Mei 2022.
- Sutrisno, Hafiz. "Pengaruh bpjs ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja." *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat* Vol 4. No1, April 2020.
- Suyanto, Heru, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan." *Jurnal Yuridis* Vol 3. No 2 Tahun 2016.
- Raden Roro Ade Rosantria Staffi , "PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA PROGRAM BPJS KECELAKAAN KERJA BAGI PEKERJA DI PERUSAHAAN BUS PO.PANSA", *Jurnal Skripsi Universitas Atma Jaya Yogyakarta*.
- Richard Aritondang, "Perlindungan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan dirinya dan Peserta Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan di Kota Pontianak", *Jurnal Mahasiswa S1 Fakultas Hukum* , Vol.5 No.1 2016.
- Zuchri Abdussamad, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Syakir Media Press:Makassar, 2021).