

PERLINDUNGAN HUKUM BAGI TENAGA KERJA TERHADAP PENDAFTARAN SISTEM BPJS KETENAGAKERJAAN

FAHRI CHAERRULLOH, ELFRIDA RATNAWATI

Fakultas Hukum, Universitas Trisakti
fahri.ch93@gmail.com, elfrida.r@trisakti.ac.id

Abstract: *This research is expected to discuss how the law can play a role in protecting employees. The Indonesian state has a program that is used as a social safety net or what we often call BPJS. BPJS itself is a Social Security Organizing Agency consisting of BPJS Labor and BPJS Kesehatan, intended for all employees in Indonesia. BPJS TK consists of Old Age Security (JHT), Work Accident Security (JKK), Death Security (JKM) and Pension Security (JP). The absence of restrictions in inputting employee salaries to the BPJS TK SIPP system allows companies to manipulate employee salaries that are not appropriate for workers. Unlike what is done by BPJS Health through the E-Dabunya system, there is a minimum salary input in accordance with the minimum wage of the company's domicile. Data integration is the key to the solution at hand, by both including the Population Identification Number (NIK) should be a gateway to data matching between SIPP BPJS TK and E-Dabu BPJS Kesehatan.*

Keywords: *BPJS TK, SIPP BPJS TK, Employment.*

Abstrak: Melalui Penelitian ini diharapkan dapat membahas tentang bagaimana hukum dapat berperan melindungi karyawan. Negara Indonesia terdapat Program yang digunakan sebagai jaring pengaman sosial atau yang sering kita sebut BPJS. BPJS merupakan Penyelenggara Jaminan Sosial yang terdiri dari BPJS Tenaga Kerja dan BPJS Kesehatan, diperuntukan bagi seluruh karyawan di Indonesia. BPJS TK menjadi jaring pengaman yang terdiri dari tiga Jaminan yaitu adalah Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) Sebesar, dan Jaminan Pensiun (JP). Tidak adanya batasan dalam penginputan gaji karyawan terhadap sistem SIPP BPJS TK membuat perusahaan dapat memanipulasi Gaji Karyawan yang tidak sesuai didapat oleh pekerja. Berbeda halnya yang dilakukan oleh BPJS Kesehatan melalui sistem E-Dabunya, disana terdapat minimal penginputan gaji sesuai dengan upah minimum dari domisili perusahaan tersebut. Pengintegrasian data merupakan kunci untuk solusi yang dihadapi, dengan sama-sama mencantumkan Nomor Induk Kependudukan (NIK) seharusnya menjadi gerbang terhadap pemadanan data antara SIPP BPJS TK dan E-Dabu BPJS Kesehatan.

Kata Kunci: *BPJS TK, SIPP BPJS TK, Employment.*

A. Pendahuluan

Program Jaminan Sosial sangat vital bagi tenagakerja di Indonesia, setiap karyawan berhak mendapatkan program jaminan sosial yang memadai, selain itu setiap individu di Indonesia juga harus dipenuhi kebutuhan hidupnya oleh Negara. Sesuai yang diamanatkan oleh Undang Undang Dasar Tahun 1945 khususnya yang terdapat pada Pasal 27 ayat 2. Negara dalam hal ini pemerintah punya peranan penting dalam mengatur hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan termasuk perihal upah pekerja dan jaminan sosial bagi pekerja. Upah merupakan hak bagi setiap pekerja yang diterima dalam bentuk uang sebagai jerih payah pekerjaan yang diberikan oleh pemberi kerja. Upah tersebut harus dibayarkan sesuai dalam perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, daitur juga ke dalam tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Negara dalam hal ini melalui Kementerian Ketenagakerjaan telah memutuskan upah minimum bagi para pengusaha untuk menjalankan bisnisnya agar pekerja dapat mendapatkan penghidupan layak dari pekerjaan yang dilakukannya. Sanksi terhadap upah minimum ini dapat berupa Pidana penjara dan Pidana Denda terhadap Direktur sebagai wakil dari perusahaan yang bersangkutan. Selain memberikan upah, pemberi kerja juga berkewajiban mendaftarkan pekerjanya untuk mengikuti program jaminan sosial seperti BPJS TK sebagaimana telah ditentukan oleh Pasal 14,15,16 dan 17 Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS. Pengusaha berkewajiban mendaftarkan karyawannya selain BPJS Kesehatan yaitu BPJS Ketenagakerjaan, yang dimana pada BPJS TK tersebut terdapat program Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Pensiun (JP).

Fakta dilapangan ditemukan terdapat pelanggaran-pelanggaran hukum yang dilakukan perusahaan terhadap pemberi kerjanya dengan memberikan gaji di bawah upah yang telah ditentukan seperti yang terjadi Cibinong dengan putusan Pengadilan Negeri Cibinong Nomor 31/Pid.Sus/2023/PNCBI dalam putusan tersebut telah menjatuhkan vonis pidana terhadap direktur. Pengadilan Cibinong tersebut memutuskan bahwa terdakwa M K L alias L M K terbukti bersalah karena memberikan upah kepada karyawannya yang lebih rendah dari upah minimum, yang telah ditetapkan di wilayah provinsi atau kabupaten Bogor, sesuai dengan ketentuan dalam pasal 185 ayat (1) jo pasal 88 E ayat (2) UU No. 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja jo pasal 90 ayat (1) UU No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pengadilan Negeri Cibinong akhirnya memutuskan dan menjatuhkan hukuman kepada terdakwa dengan pidana penjara selama 1 (satu) tahun dan denda sebesar Rp. 100.000.000 (seratus juta rupiah. Sampai saat ini perkara upah minimum yang masih banyak dilanggar oleh perusahaan, sistem BPJS Ketenagakerjaan tidak memberikan proteksi bagi pekerja dimana pemberi kerja dapat melakukan penginputan gaji dibawah upah minimum sehingga celah pelanggaran-pelanggaran hukum terjadi.

B. Metodologi Penelitian

Penelitian ini akan menggunakan metode analisis normatif atau bisa kita sebut dengan metode yuridis normatif. Pendekatan penelitan kali ini menganggap hukum merupakan peraturan yang tertera pada perundang-undangan yang berlaku. (law in books) atau sebagai norma yang menjadikannya sebuah pedoman berperilaku manusia dan dianggap pantas. Dalam konteks ini, penelitian dilakukan dengan menganalisis dan menafsirkan berbagai peraturan hukum serta norma-norma yang terkait untuk memahami masalah yang diteliti. Metode ini berfokus pada aspek hukum yang bersifat normatif dan terkait dengan kaidah-kaidah yang mengatur perilaku manusia di dalam masyarakat. (Amirudin & Asikin : 2012). Metode penelitian yuridis normatif merupakan jenis penelitian hukum yang dilakukan pada kepustakaan dengan cara memeriksa dan menganalisis berbagai bahan kepustakaan yang bersifat data sekunder. Penelitian ini ditujukan dan bertujuan untuk mengumpulkan dan menganalisa berbagai sumber yang terdapat dalam kepustakaan, teori-teori pemikiran para ahli, konsep-konsep keilmuan, asas-asas hukum yang berkembang pada masyarakat, dan peraturan hukum yang dapat menjawab topik yang sedang diteliti. Ruang lingkup pada penelitian hukum ini bersifat normatif dengan mencakup analisis terhadap literatur hukum dan peraturan yang berlaku untuk mendapatkan pemahaman yang komprehensif tentang subjek yang diteliti, (Soekanto & Mahmudji, 2003;14)

C. Hasil dan Pembahasan

1. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Pendaftaran Sistem BPJS Ketenagakerjaan

Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 berkaitan dengan Penyelenggaraan dan Penerapan Jaminan Hari Tua (JHT). Yang disebutkan pada Pasal ini adalah memberikan penetapan bahwa setiap Pemberi Kerja kecuali penyelenggara negara, wajib mendaftarkan diri dan pekerjanya ke dalam program BPJS TK, yang dimana akan menjadikan karyawannya aktif ke dalam kepesertaan program JHT, sesuai dengan tahapan kepesertaan yang ditetapkan. Selain itu, setiap orang yang bekerja juga diwajibkan untuk mendaftarkan dirinya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Pasal 4 pasal dalam hal ini menjelaskan dalam menetapkan kewajiban pemberi kerja, kecuali penyelenggara Negara atau pemerintah, untuk mendaftarkan diri dan tenaga kerjanya sebagai Peserta program BPJS TK seperti JKK dan JKM sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.

Selain itu, setiap individu yang merupakan pekerja juga diwajibkan untuk mendaftarkan Pemberi Upah sebagai Peserta yang mendapatkan manfaat dalam program JKK dan JKM kepada BPJS TK sesuai dengan amanat dan perintah atas ketentuan yang berlaku. Ini menunjukkan komitmen untuk menyediakan jaminan perlindungan bagi pekerja terkait kecelakaan kerja dan kematian. Mendaftarkan diri dan tenaga kerjanya sebagai Peserta program BPJS TK seperti JKK dan JKM sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Selain itu, setiap individu yang merupakan pihak Penerima Upah juga disyaratkan untuk mendaftarkan dirinya sebagai Peserta dalam program JKK dan JKM kepada BPJS TK sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Ini menunjukkan komitmen untuk menyediakan jaminan perlindungan bagi pekerja terkait kecelakaan kerja dan kematian.

Berdasarkan ketentuan Pasal 2 dan Pasal 4 PP di atas, pemberi kerja diwajibkan mendaftarkan pekerjanya untuk mengikuti BPJS Ketenagakerjaan yaitu JHT, JKK dan JK sesuai peraturan perundang-undangan. Adapun celah atau kelemahan dalam sistem penginputan BPJS Ketenagakerjaan ini yaitu pengusaha atau pemberi kerja bisa leluasa melakukan penginputan nominal upah di bawah upah minimum. Hal tersebut jelas merugikan hak-hak pekerja karena nilai Jaminan yang didapat pun akan lebih kecil didapat oleh pekerja. Penginputan nominal gaji dibawah upah minimum oleh pemberi kerja dalam sistem BPJS Ketenagakerjaan adalah pelanggaran hukum yang dilakukan oleh perusahaan, karena perusahaan jelas-jelas telah melanggar peraturan perundang-undangan khususnya ketentuan Pasal 81 angka 63 UU Nomor 11 Tahun 2020 tentang UU CIPTAKER yang berbunyi sebagai berikut: “Apabila seseorang melanggar ketentuan yang disebutkan dalam Pasal 42 ayat (2), Pasal 68, Pasal 69 ayat (2), Pasal 80, Pasal 82, Pasal 88A ayat (3), Pasal 88E ayat (2), Pasal 143, Pasal 156 ayat (1), atau Pasal 160 ayat (4) akan dikenai sanksi pidana berupa penjara dengan rentang hukuman antara 1 (satu) tahun hingga 4 (empat) tahun. Selain itu, pelanggar juga dapat dikenai denda dengan jumlah minimal Rp100.000.000,00 (seratus juta rupiah) dan maksimal Rp400.000.000,00 (empat ratus juta rupiah)”.

Pasal 88 E ayat 2 yang dimaksud diatas berbunyi “pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum.” Menelaah secara redaksional ketentuan Pasal 2 PP 46 Tahun 2015 dan Pasal 46 Tahun 2015 dimana dalam pasal-pasal tersebut “.....sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan” yang berarti pendaftaran kepesertaan BPJS ketenagakerjaan dalam hal melakukan penginputan nominal gaji harus berdasarkan ketentuan upah minimum yang dijelaskan pada PP Nomor 11 Tahun 2002 Tentang CIPTAKER Adapun kelemahan dalam sistem pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan ini,

penulis berpendapat seharusnya sistem BPJS Ketenagakerjaan ini dapat terintegrasi secara langsung dengan sistemnya Kementerian Ketenagakerjaan dan untuk kolom nominal gaji sudah terkunci minimal dapat disiidengan upah minimum sehingga pemerintah diamanatkan kewenangan dalam pengawasan ketenagakerjaan dapat melakukan pengawasan kepada setiap perusahaan secara efektif sehingga perlindungan hukum kepada pekerja dapat dirasakan secara nyata.

Berdasarkan teori perlindungan hukum Phillipus M Hadjon merumuskan 2 wujud perlindungan hukum yaitu dengan adanya perlindungan hukum preventif dan juga terdapat perlindungan hukum represif. Jika dikaitkan dalam konteks permasalahan perlindungan hukum teori Phillipus M Hadjon dengan permasalahan perlindungan hukum bagi pekerja terhadap pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan oleh pengusaha yang tidak sesuai dengan peraturan, penulis berpendapat sebagai berikut:

- 1) Perlindungan Hukum Preventif dimana Subyek hukum memperoleh kesempatan untuk menyampaikan keberatan dan juga pendapatnya sebelum adanya suatu ketetapan pemerintah. Dikorelasikan dengan pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan dengan penginputan nominal gaji dibawah upah minimum, pekerja dapat mengajukan keberatan atau dengan cara bermusyawarah ataupun dialog kepada pemberi kerja dengan meminta kepada pemberi kerja agar mendaftarkan upah sesuai dengan UMP yang ditetapkan. Tentu dengan cara ini kecil kemungkinan dapat dilakukan oleh pekerja karena secara posisi, pemberi kerja berada diatas pekerja sehingga pekerja tidak punya posisi tawar lebih untuk dapat menyuarakan keinginannya karena akan berdampak pada nasib pekerja tersebut kedepannya. Selain itu bentuk perlindungan lainnya pemerintah mewajibkan setiap perusahaan untuk dapat membentuk serikat pekerjanya agar segala aspirasi yang dirasakan oleh pekerja dapat ditampung melalui serikat pekerja ke pengusaha.
- 2) Perlindungan hukum yang represif bertujuan menyelesaikan perselisihan sengketa. Penanganan dari perlindungan hukum yang dilakukan selama ini oleh Pengadilan Umum, dan Pengadilan Administrasi di Indonesia. Dikorelasikan dengan pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan dengan penginputan nominal gaji dibawah upah minimum, apabila pekerja tidak diberikan ruang untuk diskusi ataupun dialog, pekerja dapat mengajukan keberatannya tersebut lewat jalur pengadilan hubungan industrial ataupun melakukan pelaporan ke dinas ketenagkerjaan untuk dapat diproses ke pihak ke kepolisian. Tentu ada risiko waktu dan biaya yang harus dikeluarkan oleh pekerja. Untuk memberikan perlindungan hukum yang maksimal pemerintah melalui Mahkamah Agung harus benar-benar menciptakan peradilan yang jujur, transparan dan bebas dari segala bentuk suap menyuap, karena dikhawatirkan karena pengusaha memiliki modal secara finansial yang lebih tinggi akan mudah memutarbalikan fakta dan mengendalikan pengadilan hubungan industrial tersebut.

2. Penerapan Sistem Pendaftaran Karyawan pada SIPP BPJS TK

Seperti kita ketahui pada setiap karyawan baru yang telah bergabung pada perusahaan swasta harus segera didaftarkan pada program BPJS. Setiap Perusahaan Swasta harus memiliki NPP atau Nomor Pendaftaran Perusahaan, NPP ini digunakan pada sistem BPJS TK maupun BPJS Kesehatan. Perusahaan swasta harus menginput seperti Nomor Induk Kependudukan (NIK), Nama Peserta, Jabatan Peserta, dan Nominal gaji yang diberikan pada Pemberi Upah (PU). Namun sesuai judul pada jurnal kali ini perlindungan karyawan belum tampak pada sistem SIPP BPJS TK, ini ditandainya dengan penginputan nominal gaji di bawah UMR / UMK Setempat, seperti pada gambar di bawah :

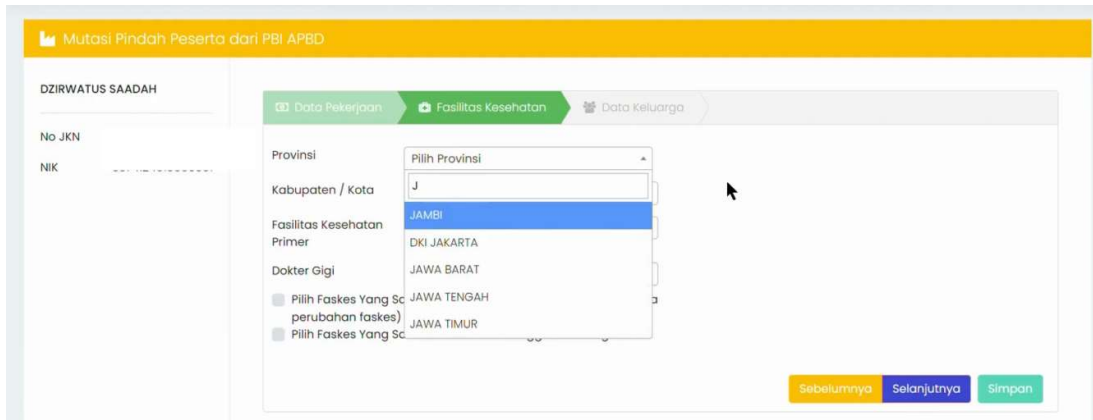


No	Nama	Gaji Pokok	Tunjangan	Total
1	...	2.700.000,00	0,00	2.700.000,00
2	...	8.196.818,00	0,00	8.196.818,00
3	...	5.200.000,00	0,00	5.200.000,00
4	...	2.000.000,00	0,00	2.000.000,00
5	...	4.200.000,00	0,00	4.200.000,00
6	...	2.000.000,00	0,00	2.000.000,00
7	...	3.000.000,00	0,00	3.000.000,00
8	...	2.200.000,00	0,00	2.200.000,00
9	...	2.000.000,00	0,00	2.000.000,00

Dari data yang didapat ditemukan adanya penginputan gaji di bawah dan di atas nominal Upah Minimum, sebagai informasi data di atas merupakan data dari perusahaan swasta yang berdomisili di Jakarta Pusat dan diambil pada bulan Mei 2024. Dimana seharusnya Upah Minimum Regional di Jakarta Pusat pada tahun 2024 sebesar Rp. 5.067.381.

Tidak seperti sistem SIPP pada BPJS TK, sistem E-Dabu pada BPJS Kesehatan ini sangat berbeda dari segi penentuan upah karyawan, penentuan tersebut dapat disesuaikan dengan wilayah dari domisili dari perusahaan swasta tersebut, dan penentuan nominal Gaji sudah tersistem dengan mengacu pada Upah Minimum seperti data yang ditemukan di bawah :

Pilihan Domisili E-Dabu BPJS Kesehatan



Mutasi Pindah Peserta dari PBI APBD

DZIRWATUS SAADAH

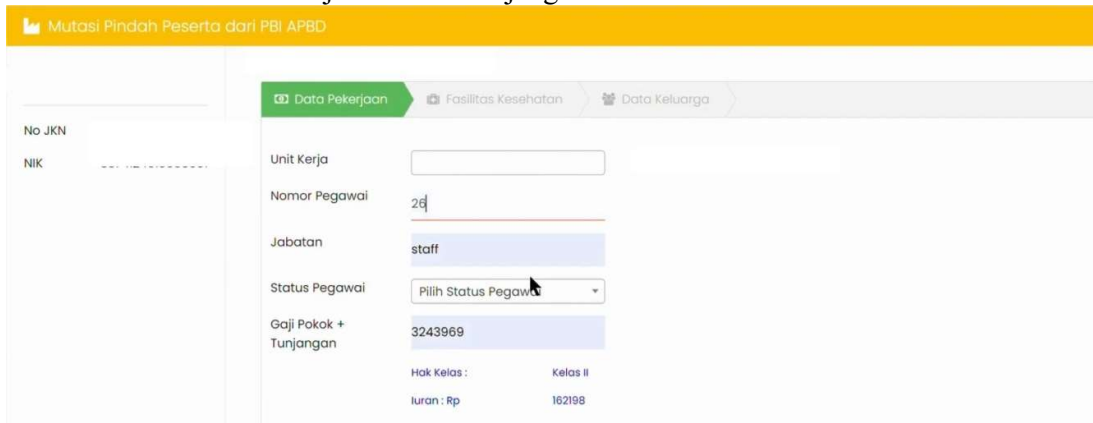
No JKN
NIK

Provinsi: **Pilih Provinsi**
Kabupaten / Kota
Fasilitas Kesehatan Primer
Dokter Gigi

- Pilih Faskes Yang Sc...
- Pilih Faskes Yang Sc...

Sebelumnya Selanjutnya Simpan

Otomatisasi Penentuan Gaji Pokok + Tunjangan E-Dabu BPJS Kesehatan



Mutasi Pindah Peserta dari PBI APBD

No JKN
NIK

Unit Kerja
Nomor Pegawai: 26
Jabatan: staff
Status Pegawai: **Pilih Status Pegawai**
Gaji Pokok + Tunjangan: 3243969

Hak Kelas: Kelas II
Iuran: Rp 162198

Data tersebut di dapat dari perusahaan swasta yang berada di Semarang, Jawa Tengah dan diambil pada bulan Mei 2024, Pada data Gaji Pokok + Tunjangan di atas tidak bisa diubah dan sudah sesuai dengan Upah Minimum di Semarang pada Tahun 2024, dari kedua data tersebut Dapat disimpulkan bahwasannya tidak ada pengintrigrasian pada BPJS TK dan BPJS Kesehatan, sehingga dapat ditemukan adanya celah terhadap sistem SIPP BPJS TK, sehingga dapat memanipulasi gaji yang terdapat pada sistem yang mempengaruhi besaran benefit yang seharusnya diterima pada karyawan yang bersangkutan.

4. Hukum Responsif pada Penerapan Sistem SIPP BPJS TK.

Hukum seharusnya merespon dengan cepat terhadap ketidaksesuaian dan ketidakadilan, mengenai pendaftaran pada SIPP BPJS TK sepertinya masih terkendala pada tidak adanya otomatisasi domisili perusahaan. Otomatisasi domisili perusahaan tersebut penting karena sangat berkaitan erat dengan upah yang diberikan oleh Pemberi Upah. Persentase yang digunakan saat ini belum mengacu pada Upah Minimum pada setiap karyawan tersebut di daftarkan pada program BPJS TK. Dengan hal tersebut di atas sudah sepatutnya Hukum peka dan hadir sebagai alat integrasi untuk menghubungkan BPJS TK dan BPJS Kesehatan. Adanya NIK pada setiap individu di Indonesia seharusnya merupakan kunci agar terjadinya pemadanan data yang belakangan ini dilakukan dirjen pajak. Adanya dasar hukum yang kuat terhadap pemadanan ini seharusnya menjadi solusi terkait permasalahan data pada pekerja di Indonesia.

D. Penutup

Perlindungan hukum yang dapat dilakukan dalam konteks ini adalah BPJS melakukan perbaikan sistem dengan melakukan penguncian otomatis pada kolom nominal gaji hanya dapat diisi dengan nilai minimal gaji upah minimum pekerja dan sistem BPJS Ketenagakerjaan tersebut dapat diintergrasikan dengan sistem pengawasan ketenagakerjaan Kementerian Ketenagakerjaan dan/atau pun dinas ketenagakerjaan provinsi dan kabupaten. Perlindungan hukum preventif yaitu dengan cara pekerja melakukan dialog atau musyawarah dengan pengusaha serta pemerintah dapat mewajibkan setiap pengusaha untuk dapat membentuk serikat pekerja agar permasalahan upah minimum tidak terjadi. Perlindungan hukum represif yaitu dengan cara mengajukan gugatan ke pengadilan hubungan industrial ataupun dengan melaporkan ke dinas ketenagakerjaan setempat untuk dapat diproses ke pihak kepolisian. Pemadanan data dan Update sistem pada SIPP terkait upah harus segera dilakukan, celah terhadap manipulasi data gaji merupakan tindakan yang harus segera ditangani serius oleh Kementerian Ketenagakerjaan. Benefit yang digadagadang menjadi jaring pengaman sosial ini terbukti masih banyak dimanipulasi dan disalahgunakan, oleh karena itu adanya Hukum sebagai respon dari masalah yang timbul di masyarakat ini menjadi acuan yang tidak dapat terhindarkan.

Daftar Pustaka

- Satjipto Rahardjo, Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia, (Jakarta: Kompas, 2003).
Satjipto Rahardjo, Hukum Progresif (Penjelajahan Suatu Gagasan). Makalah disampaikan pada acara Jumpa Alumni PDIH Undip Semarang, 4 September 2004.
Setiono. Rule of Law (Supremasi Hukum). Surakarta. Universitas Sebelas Maret. 2004.
Philipus M. Hadjon. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Bina Ilmu, Surabaya.
Amiruddin & Zainal asikin, pengantar Metode Penelitian Hukum, 2012, Raja Grafindo Persada Jakarta.
Soerjono Soekanto dan Sri Mahmudji, Penelitian Hukum Normatif, Suatu Tinjauan Singkat, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003).