

**IMPLEMENTASI PASAL 11 HURUF C UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011
TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL**

(Studi di Kabupaten Bojonegoro)

SKRIPSI

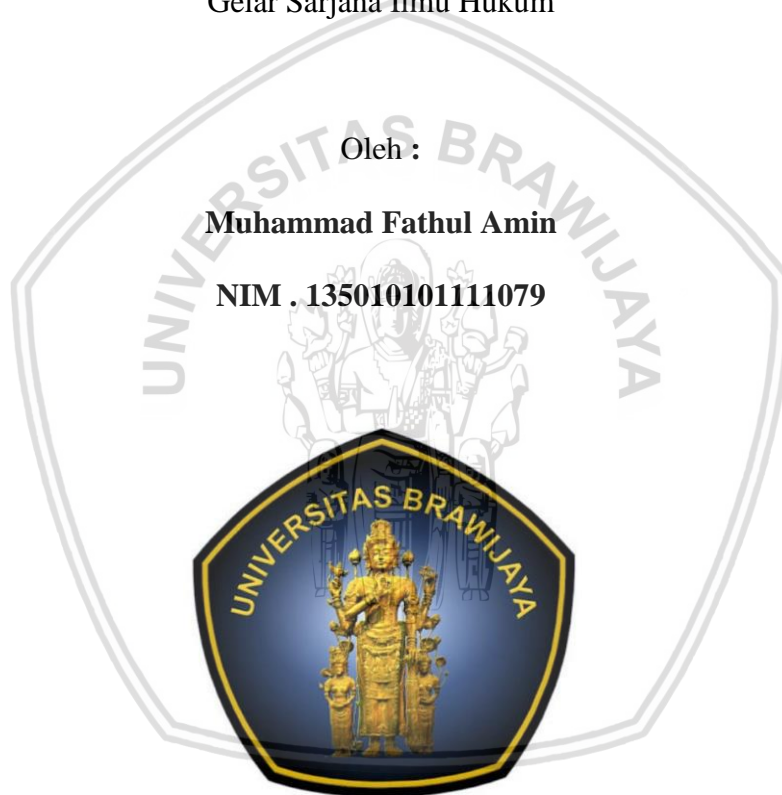
Untuk Memenuhi Sebagai Syarat – Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Ilmu Hukum

Oleh :

Muhammad Fathul Amin

NIM . 135010101111079



KEMENTERIAN RISET TEKNOLOGI DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS HUKUM

2018

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi

**: IMPLEMENTASI PASAL 11 HURUF C UNDANG-UNDANG
NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA
JAMINAN SOSIAL (Studi Di Kabupaten Bojonegoro)**

Nama Penulis

:

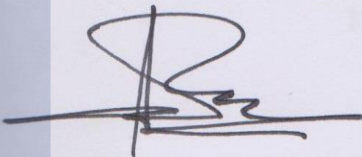
a. Nama : Muhammad Fathul Amin

b. NIM : 135010101111079

Jangka waktu pengerjaan : 11 Bulan

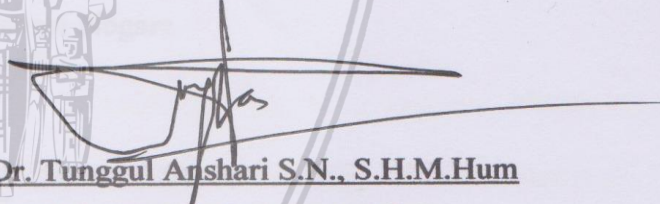
Disetujui pada tanggal : 24 Mei 2018

Pembimbing Utama



Agus Yulianto, S. H., M.H
(Nip.195907171986011001)

Pembimbing Pendamping



Dr. Tunggal Anshari S.N., S.H.M.Hum
(Nip. 195905241986011001)

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara



Lutfi Effendi, S. H., M., Hum
(Nip.196008101986011002)

HALAMAN PENGESAHAN

**IMPLEMENTASI PASAL 11 HURUF C UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG
BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL**

(Studi di Kabupaten Bojonegoro)

Di Susun Oleh:

Muhammad Fathul Amin

135010101111079

Skripsi ini telah disahkan pada tanggal: 17 JUL 2018

Pembimbing Utama



Agus Yulianto, S. H., M.H
NIP.195907171986011001

Pembimbing Pendamping



Dr. Tunggul Anhari S.N., S.H.M.Hum
NIP. 195905241986011001

Ketua Bagian Hukum Administrasi Negara



Lutfi Effendi, S. H., M., Hum
NIP. 196008101986011002

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum Universitas Brawijaya



Dr. Rachmad Safa'at, S.H, M.Si

NIP. 196208051988021001

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmatNya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Implementasi Pasal 11 Hufuf C Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial” guna memenuhi sebagian persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Brawijaya Malang.

Penulis menyadari kelemahan serta keterbatasan yang ada sehingga dalam menyelesaikan skripsi ini memperoleh bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada :

1. Bapak Dr.Rachmad Safa’at, S.H., M.Si selaku dekan FH UB yang telah memberikan izin dalam penulisan skripsi ini.
2. Bapak Lutfi Effendi, S.H., M.Hum selaku Kepala Bagian Konsentrasi Hukum Administrasi Negara FH UB yang telah memberikan kelancaran pelayanan dan urusan Akademik.
3. Bapak Agus Yulianto, S.H., M.H selaku dosen pembimbing I yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Tunggal Anshari SN, S.H., M.hum, selaku dosen Pembimbing II yang selalu memberikan waktu bimbingan dan arahan selama penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Haryanto, selaku Kepala Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro, yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro
6. Bapak Sukma Firmasnyah, S.H, selaku petugas pengawas pemeriksaan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro yang telah memberikan waktu, informasi dan data yang berguna bagi penulisan skripsi ini
7. Bapak Agus Supriyanto, S.H, M.Si, selaku kepala Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian di Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro
8. Bapak Rafiuddin Fathoni, S.Sos, selaku Mediator Hubungan Industrial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro yang telah memberikan waktu, informasi dan data yang berguna bagi penulisan skripsi ini
9. Kedua orang tua penulis yang telah memberikan dukungan moral dan materiil dalam penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan baik isi maupun susunannya. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat tidak hanya bagi penulis juga bagi para pembaca.

Malang 24 Mei 2018

Penulis

DAFTAR ISI

Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Kata Pengantar	iv
Daftar Isi	vi
Daftar Lampiran	ix
Abstrak	x
Abstract	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian	11
D. Manfaat Penelitian	12
E. Sistematika Penulisan	13
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Teori Negara Kesejahteraan	15
B. Teori Efektivitas	19
C. Kajian Tentang Pengawasan	21
D. Kajian Peraturan Peundang-undangan	25
1. Definisi Perundang-undangan	25
2. Fungsi Peraturan Perundang-undangan	27
E. Kajian Tentang Ketenagakerjaan	27
1. Definisi Ketenagakerjaan	27
2. Definisi Hubungan Kerja	28
3. Definisi Pekerja	30
4. Klasifikasi Tenaga Kerja	31



F. Kajian Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).....	33
1. Pengertian BPJS.....	33
2. Dasar Hukum	34
3. Tugas dan Kewenangan	34

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	37
B. Pendekatan Penelitian	38
C. Lokasi Penelitian.....	39
D. Jenis dan Sumber Data.....	40
1. Data Primer	40
2. Data Sekunder.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data.....	41
1. Wawancara.....	42
2. Studi Kepustakaan	42
F. Populasi Sample dan Teknik Sampling	42
1. Populasi.....	42
2. Sampel.....	43
3. Teknik Sampling.....	43
G. Teknik Analisa Data	44
H. Definisi Operasional	44
1. Pengawasan.....	44
2. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.....	45

BAB IV PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	46
1. Gambaran Umum Kabupaten Bojonegoro.....	46
2. Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro	47
2.1 Visi dan Misi.....	47
2.2 Nilai Budaya BPJS Ketenagakerjaan.....	47
2.3 Struktur Organisasi	49
B. Pelaksanaan Pasal 11 Huruf C Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011	50
C. Hambatan pelaksanaan pasal 11 huruf c Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS.....	54
1. Faktor Penegak Hukum.....	55
2. Faktor Masyarakat	56
D. Solusi dari pelaksanaan pasal 11 huruf c Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS.....	56
1. Faktor Penegak Hukumnya.....	57



2. Faktor Masyarakat	57
BAB V Penutup	
A. Kesimpulan	59
B. Saran.....	60
Daftar Pustaka.....	63
Lampiran.....	66



Daftar Lampiran

1. Daftar Data Potensi Pemberi Kerja di Kabupaten Bojonegoro
2. SK Penetapan Pembimbing Skripsi
3. Kartu Bimbingan
4. Surat Pernyataan Keaslian Skripsi
5. Surat Keterangan Telah Mengurus Terjemahan Judul dan Abstraksi Skripsi
6. Surat Keterangan Bebas Plagiasi



IMPLEMENTASI PASAL 11 HURUF C UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL

(Studi di Kabupaten Bojonegoro)

Oleh:

Muhammad Fathul Amin

135010101111079

Abstrak

Penelitian mengenai implementasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam menjalankan kewenangan serta kewajibannya ini menjelaskan mengenai bagaimana Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menjalankan kewenangannya dalam melakukan kewajibannya, khususnya dalam pengawasan dan pemeriksaan terhadap kewajiban pemberi kerja dan pekerjanya untuk mendaftarkan diri dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Hal ini karena adanya ketidakjelasan data yang ada di lapangan terkait jumlah keseluruhan pemberi kerja yang telah mendaftarkan diri, maupun belum mendaftarkan diri dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Berdasarkan hal diatas tersebut, penulis mengangkat rumusan masalah sebagai berikut: 1).Bagaimana implementasi Pasal 11 huruf c Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Terkait Pengawasan dan Pemeriksaan Atas Kepatuhan Pemberi Kerja Dalam Memenuhi Kewajibannya Mendaftarkan Pekerjaanya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Bojonegoro? 2). Apa hambatan dan solusi dalam implementasi Pasal 11 huruf c Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Terkait Pengawasan dan Pemeriksaan Atas Kepatuhan Pemberi Kerja Dalam Memenuhi Kewajibannya Mendaftarkan Pekerjaanya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Bojonegoro?

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis peran BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan kewenangannya berdasarkan tugas dan kewajibannya untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pemenuhan kewajiban pemberi kerja, khususnya dalam pendaftaran diri dan pekerjanya dalam program jaminan social ketenagakerjaan, serta masalah atau hambatan yang timbul dalam pelaksanaan kewenangan BPJS tersebut. Penelitian ini dilakukan dengan cara empiris dengan metode pendekatan yuridis sosiologis, dengan menggunakan jenis data primer dan sekunder, serta Teknik memperoleh data dengan wawancara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa BPJS ketenagakerjaan telah menjalankan kewajiban, serta kewenangannya untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap kewajiban pemberi kerja dan pekerja dalam mendaftarkan diri dalam program jaminan sosial, namun di dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa hambatan, diantaranya belum maksimalnya sistem pendataan yang dimiliki, kurangnya koordinasi dan kerjasama dengan instansi terkait di Kabupaten Bojonegoro, dan hambatan dari pemberi kerja sendiri. Untuk itu, pihak BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro melakukan beberapa upaya agar masalah pendataan peserta BPJS Ketenagakerjaan dapat lebih maksimal.

Kata Kunci: Pengawasan, Pemeriksaan, BPJS Ketenagakerjaan, Kewajiban, Pemberi Kerja



IMPLEMENTATION OF ARTICLE 11 LETTER C OF LAW NUMBER 24 OF 2011 ON SOCIAL SECURITY ADMINISTRATIVE BODY

(A study in the Regency of Bojonegoro)

by

Muhammad Fathul Amin

(135010101111079)

ABSTRACT

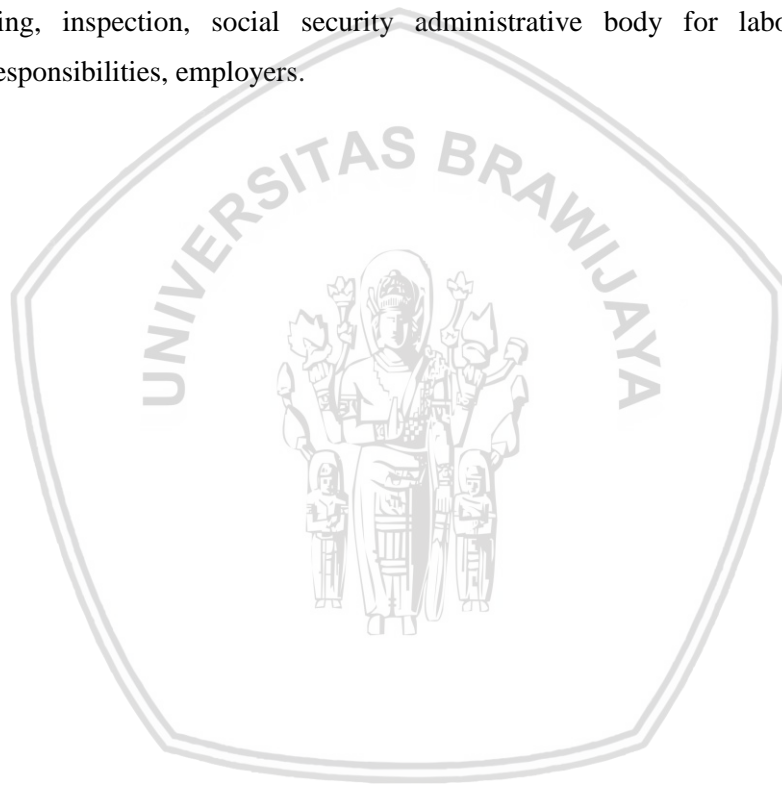
This research studies how Social Security Administrative Body for Labour Affairs implements its authority to perform its responsibility, especially regarding monitoring and inspection of the responsibilities of employers and employees to register in a social security program as regulated in Law Number 24 of 2011 on Social Security Administrative Body (further stated as BPJS). This encouragement is triggered by unclear information related to the total number of employers registered or not registered in the social security program for labours.

The research problems are presented as follows: 1) How is the implementation of Article 11 letter c of law Number 24 of 2011 on Social Security Administrative Body regarding the control and inspection of obedience of employers in meeting their responsibilities to register their employees as members of Social Security Administrative Body for Labour Affairs in the Regency of Bojonegoro? 2) What are the impeding factors of and solution for the implementation of Article 11 letter c of Law Number 24 of 2011 on Social Security Administrative Body regarding the monitoring and inspection of the obedience of employers in fulfilling their responsibility to register their employees as members of Social Security Administrative Body for Labour Affairs in the Regency of Bojonegoro?

This research is aimed to describe and analyse the role of BPJS for labour affairs related to how the authority is performed according to tasks and responsibilities to monitor and inspect the fulfillment of responsibilities of the employers, especially regarding the registration for the employers and BPJS for workers, and problems impeding the performance of the authority of BPJS. The research was conducting based on empirical method with socio-judicial approach, where primary and secondary data was also involved in the research. The data was obtained by conducting interviews.

The research result indicates that BPJS for workers have perform its responsibilities and authorities accordingly to monitor and inspect the responsibilities of employers and employees regarding the registration to social security program. However, there are some hindering factors in the implementation in which the database system has not been optimally run, it is lack of coordination, and lack of partnership with related bodies in the Regency of Bojonegoro, in addition to the obstacles caused by employers. As a consequence, BPJS for workers of the Regency of Bojonegoro has taken some measures to optimise collection of data of BPJS members for workers.

Keywords: monitoring, inspection, social security administrative body for labour affairs (*BPJS Ketenagakerjaan*), responsibilities, employers.



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Konstitusi Negara Kesatuan Republik Indonesia secara tersirat telah menyatakan bahwa negara ini sebagai sebuah negara kesejahteraan. Hal ini sesuai dengan alinea ke-4 dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (yang selanjutnya disebut dengan UUDNRI 1945) yang berbunyi “untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial “ artinya memajukan kesejahteraan umum adalah salah satu tujuan dari dibentuknya Negara Indonesia yang telah di amanatkan oleh Undang-Undang Dasar 1945.

Salah satu tolak ukur kesejahteraan masyarakat suatu negara adalah dengan terpenuhinya kebutuhan masyarakat akan suatu pekerjaan. Hal ini telah diamanatkan dalam pasal 27 ayat (2) UUDNRI 1945 bahwa “Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”

Maka manusia sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja. Hal ini karena pekerja adalah tulang punggung perusahaan yang mempunyai peranan

penting dalam perusahaan. Tanpa adanya pekerja tidak mungkin perusahaan itu akan jalan, dan berpartisipasi dalam pembangunan. Peningkatan kualitas manusia tidak mungkin tercapai tanpa adanya jaminan hidup yang pasti untuk didapatkannya, dan peningkatan kualitas tenaga kerja serta perlindungan terhadap tenaga kerja harus disesuaikan dengan harkat dan martabat manusia.¹

Pekerja, perusahaan dan pemerintah merupakan beberapa pihak yang saling bergantung dan masing masing mempunyai kepentingan satu sama lain. Bagi para pekerja, perusahaan merupakan tempat bagi mereka untuk mendapatkan sumber penghasilan guna memenuhi kebutuhan hidup bagi diri dan keluarganya. Bagi perusahaan, para pekerja adalah salah satu faktor produksi yang memungkinkan terlaksananya proses produksi guna mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya. Sedangkan perusahaan berperan bagi pemerintah dalam menyerap lapangan kerja, sehingga mengurangi jumlah kemiskinan masyarakat, serta untuk memenuhi kebutuhan perekonomian dengan menghasilkan barang ataupun jasa, guna mencukupi kebutuhan masyarakat.

Peran serta tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan resiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan sebagai perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi tenaga kerja. Hal ini merupakan suatu penghargaan kepada setiap tenaga kerja

¹ Abdul Khakim, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003, hlm.9

yang telah menyumbangkan tenaga dan pikiran kepada perusahaan tempat dimana ia bekerja, sehingga pada giliran akan dapat meningkatkan produktifitas nasional.²

Perlindungan bagi para tenaga kerja sendiri pada hakikatnya telah diamanatkan dalam Pasal 28 D Ayat (2) UUD 1945,yang tertulis:

“Setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”

Terkait dengan perlindungan pada para pekerja, hal tersebut juga telah diatur dalam pasal 38 Undang-Undang RI Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak dan Asasi Manusia, yang menyatakan bahwa:³

1. Setiap warga negara, sesuai dengan bakat, kecakapan, kemampuan, berhak atas pekerjaan yang layak.
2. Setiap orang berhak dengan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak pula atas syarat-syarat ketenagakerjaan yang adil.
3. Setiap orang, baik pria maupun wanita yang melakukan pekerjaan yang sama, sebanding, setara atau serupa, berhak atas upah serta syarat-syarat perjanjian kerja yang sama.

² Zaeni Asyhadie, **Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia**, Rajawali Pers, Jakarta, 2008, hlm.83

³ Pasal 38 Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

4. Setiap orang, baik pria maupun wanita dalam melakukan pekerjaan sepadan dengan martabat kemanusiaannya berhak atas upah yang adil dan sesuai dengan prestasinya dan dapat menjamin kelangsungan kehidupan keluarganya.

Berbicara mengenai kesejahteraan dan perlindungan bagi para pekerja, akan selalu terkait juga dengan adanya jaminan sosial bagi para pekerja sebagai bagian dari hak mereka yang esensial. Kesejahteraan merupakan hak mutlak dan yang paling asasi yang harus dimiliki oleh warga negara.⁴ Oleh karena itu, sebagai bagian dari warga negara maka para pekerja selayaknya terpenuhi kesejahteraannya melalui jaminan sosial.

Pemerintah telah menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Undang-undang itu berhubungan dengan perubahan UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang kini berbunyi: "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan".⁵

Dalam hal ini, salah satu yang perlu diberikan jaminan sosial yaitu pekerja, karena pekerja adalah tulang punggung perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Tanpa adanya pekerja, tidak mungkin perusahaan itu akan jalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari akan pentingnya pekerja bagi

⁴ Lutfi J. Kurniawan, **Negara Kesejahteraan dan Pelayanan Sosial**, Intrans Publishing, Malang, 2015, hlm. 10

⁵ Pasal 34 ayat 2 Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

pengusaha, pemerintah dan masyarakat, maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan.

Demikian pula, perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar apa yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin. Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan aktivitas dan kesetabilan perusahaan.⁶

Tujuan jaminan sosial adalah sebagai perlindungan dasar bagi pekerja/buruh guna mengatasi resiko-resiko ekonomis/sosial atau peristiwa-peristiwa tertentu, seperti kebutuhan akan pelayanan medis, tertundanya, hilangnya atau turunnya sebagian penghasilan karena sakit, kecelakaan kerja, cacat atau hari tua, serta sebagai sarana untuk mencapai tujuan sosial dengan memberikan ketenangan kerja bagi pekerja/buruh yang memiliki peranan besar bagi pelaksanaan pembangunan.⁷

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja kerja dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang.⁸ Di samping itu, program jaminan sosial tenaga kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain:⁹

⁶ Lalu Husni, **Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia**, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm.95

⁷ Zaeni Asyhadie I, op.cit, hlm.35.

⁸ Lalu husni, Op.cit. hlm. 159

⁹ Asri Wijayanti, **Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi**, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm.37

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
2. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.

Dengan demikian, untuk mengatur hak-hak perlindungan mendasar bagi tenaga kerja, pemerintah pun mengeluarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut, pada Pasal 99 Ayat (1) dikatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.¹⁰

Dalam Pasal 1 Angka 3 Undang-Undang Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa : “Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lainnya”.¹¹ dan Pasal 1 Angka 4 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa : “Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.”¹²

Pada tahun 2011 dibuat aturan tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial BPJS yang termuat di dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan

¹⁰ Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹¹ Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

¹² Pasal 1 ayat (4) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut dengan Undang-Undang BPJS).

BPJS terbagi menjadi dua jenis BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan sedangkan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.¹³

Keberadaan BPJS ditengah-tengah masyarakat tidak lantas membuat permasalahan terkait jaminan sosial bagi para pekerja dapat serta-merta terselesaikan. Banyak permasalahan terkait dengan jaminan sosial dalam masyarakat yang masih terus menjadi hambatan, salah satunya terkait dengan pendaftaran peserta BPJS. Disebutkan dalam pasal 15 ayat (1) Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS bahwa:

- (1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.¹⁴

Melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap kepatuhan pemberi kerja dalam melakukan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta BPJS

¹³ Pasal 6 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456.

¹⁴ Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

merupakan kewenangan dari BPJS dalam menjalankan tugasnya, yang diatur dalam pasal 11 huruf c Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, yakni:¹⁵

Pasal 11

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, BPJS berwenang untuk:

- c. melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;

Namun di lapangan pengawasan terhadap perusahaan yang belum mendaftarkan diri di BPJS di beberapa daerah dirasa masih kurang, salah satunya di Kabupaten Bojonegoro. Hal ini terbukti dari SKPD terkait di Bojonegoro tidak mengetahui pasti tentang jumlah perusahaan yang belum mendaftar di BPJS-TK.¹⁶

Tentunya Pemkab Bojonegoro menjadi lemah dalam menjamin hak para pekerja untuk mendapatkan jaminan keselamatan kerja. Sesuai amanat pemerintah pusat yang telah mencanangkan program jaminan sosial bagi masyarakat ataupun para pekerja.

“Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti,” ujar Kepala

¹⁵ Pasal 11 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

¹⁶ <https://beritabojonegoro.com/read/9244-disperinaker-tidak-tahu-jumlah-perusahaan-yang-belum-ikut-bpjs-tk.html>. Diakses hari selasa 17 April 2017 pukul 08.00

Bidang Pengawasan Ketenagakerjaan Disperinaker Kabupaten Bojonegoro, Imam WS, Kamis (12/01/2017).¹⁷

Jika sebuah perusahaan tidak mendaftarkan pegawainya, kata dia, maka pemerintah dapat mengenakan sejumlah sanksi yang juga diatur dalam UU tersebut. Pemkab Bojonegoro sendiri bakal kesulitan menerapkan sanksi jika data perusahaan yang belum mendaftar ke BPJS-TK belum jelas.

Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan (Disperinaker) Bojonegoro mengaku selama ini hanya mendapatkan pemberitahuan jumlah peserta BPJS-TK dari pihak BPJS-TK. Data peserta itupun tidak secara spesifik menyebutkan berapa perusahaan di Bojonegoro yang ikut mendaftar BPJS. Saat ini peserta BPJS-TK yang dilaporkan ke Disperinaker sebanyak 34 ribu orang.¹⁸

“kalau jumlah pastinya perusahaan yang belum ikut kita tidak tahu, karena kita hanya mendapatkan nama,” imbuhnya.¹⁹

Mengingat di lapangan masih terdapat permasalahan terkait pengawasan dan pemeriksaan terhadap perusahaan yang belum terdaftar sebagai peserta BPJS, maka penulis mengangkat judul terkait dengan Implementasi Pasal 11 huruf c Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Terkait

¹⁷ Ibid

¹⁸ Ibid

¹⁹ Ibid

Pengawasan dan Pemeriksaan Atas Kepatuhan Pemberi Kerja Dalam Memenuhi Kewajibannya Sebagai Peserta BPJS.

Penulis juga merujuk dari penelitian-penelitian terdahulu seperti dalam table ini:

NO	Judul Penelitian	Identitas Penulis
1.	Implementasi Pasal 16 Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Nasional Terkait Dengan Manfaat dan Informasi Jaminan Kesehatan Terhadap Pekerja (Studi di BPJS Kesehatan Malang)	Indra Rahmanda, Sarjana Ilmu Hukum Universitas Brawijaya Agustus 2015
2.	Tugas Pokok dan Fungsi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kesehatan Sebagai Lembaga Terpusat dalam memberikan kepastian Perlindungan dan Kesejahteraan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia sesuai Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011	Rangga Pradhito Hadi, Sarjana Ilmu Hukum Universitas Brawijaya November 2016

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana implementasi Pasal 11 huruf c Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Terkait Pengawasan dan Pemeriksaan Atas Kepatuhan Pemberi Kerja Dalam Memenuhi Kewajibannya Mendaftarkan Pekerjaanya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Bojonegoro?
2. Apa hambatan dan solusi dalam implementasi Pasal 11 huruf c Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Terkait Pengawasan dan Pemeriksaan Atas Kepatuhan Pemberi Kerja Dalam Memenuhi Kewajibannya Mendaftarkan Pekerjaanya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Bojonegoro?

C. Tujuan Penelitian

1. Mendeskripsi dan menganalisis peran BPJS dalam melakukan tugas dan kewajibannya dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerjaanya sebagai peserta BPJS Ketenagaerjaan.
2. Menganalisis dan menemukan hambatan-hambatan yang timbul serta menemukan solusi yang tepat dalam pelaksanaan proses pengawasan dan pemeriksaan terhadap pemberi kerja dalam melaksanakan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjaanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Bojonegoro.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan memberi sumbangan pemikiran di bidang akademik, khususnya terkait dengan pelaksanaan tugas BPJS dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap para pemberi kerja dalam melakukan kewajibannya mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi BPJS Kabupaten Bojonegoro dapat dijadikan masukan dan referensi tentang pelaksanaan tugas BPJS Kabupaten Bojonegoro dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pemberi kerja dalam melakukan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.
- b. Sebagai bahan pertimbangan dan evaluasi apakah pelaksanaan tugas BPJS Kabupaten Bojonegoro dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap pemberi kerja dalam melakukan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan sudah sesuai dengan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

E. Sistematika Penulisan

Penulis dalam menyusun skripsi ini membagi menjadi 5 (Lima) bab, dengan sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

Bab I PENDAHULUAN

Di dalam pendahuluan terdapat latar belakang masalah mengapa penulis mengangkat judul skripsi ini, perumusan masalah guna membatasi permasalahan agar tidak melebar, tujuan dan manfaat penelitian yang ingin di capai, sistematika penulisan yang digunakan penulis dalam menyusun skripsi.

Bab II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini penulis mengkaji argumentasi ilmiah yang berasal dari referensi yang sah maupun hasil penelitian yang telah diuji kebenarannya yang akan penulis gunakan sebagai pisau analisis data yang dihasilkan dari penelitian.

Bab III METODE PENELITIAN

Menguraikan cara pelaksanaan penelitian, mulai dari merumuskan pendekatan penelitian yang digunakan hingga bagaimana menganalisis

hasil penelitian. Dalam penelitian ini ,penulis menggunakan jenis penelitian yuridis empiris dimana penelitian yuridis empiris akan memuat uraian tentang pendekatan,alasan pemilihan lokasi ,jenis dan sumber data ,teknik memperoleh data ,populasi, sampel dan teknik sampling ,teknik analisis data ,dan yang terakhir adalah definisi operasional.²⁰

Bab IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Mengulas tentang laporan rinci pelaksanaan kegiatan dalam mencapai hasil serta hasil-hasil kajiannya .selanjutnya penulis menampilkan analisis keterkaitan antara kajian pustaka (Pendapat Pakar) dengan Fakta-fakta empirik yang telah diperoleh dalam upaya pengambilan kesimpulan.

Bab V PENUTUP

Meliputi kesimpualn-kesimpulan dai hasil pembahasan pada bab sebelumnya sekaligus saran atau solusi dari permasalahan yang telah di teliti ,berisi beberapa masukan yan diharapkan menjadi pertimbangan bagi pihak-pihak yang terkait.

²⁰Zainuddin Ali, 2009, *metode penelitian hukum*, sinar Grafika.Jakarta, hlm. 175

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Negara Kesejahteraan

Negara modern adalah personifikasi dari tata hukum.¹ Artinya, Negara dalam segala aktifitasnya senantiasa didasarkan pada hukum. Negara dalam konteks ini lazim disebut sebagai negara hukum. Dalam perkembangan pemikiran mengenai negara hukum, dikenal dua kelompok negara hukum, yakni negara hukum formal dan negara hukum materiil. Negara hukum materiil ini dikenal juga dalam istilah Welfarestate atau negara kesejahteraan. Menurut Jimly Asshiddiqie Ide negara kesejahteraan ini merupakan pengaruh dari faham sosialis yang berkembang pada abad ke-19, yang populer pada saat itu sebagai simbol perlawanan terhadap kaum penjajah yang Kapitalis

Liberalis. Piet Thoenes dalam bukunya "*The elite in welfare state*", mendefinisikan: "*the welfare state is a form of society characterized by a system of democratic, government sponsored welfare placed on a new footing and offering a guarantee of collective social care to citizen, currently with the maintenance of a capitalist system of production*", yang dapat diterjemahkan bahwa "negara kesejahteraan adalah suatu bentuk masyarakat yang ditandai oleh suatu sistem kesejahteraan yang demokratis dan pemerintah menseponsori memberikan suatu

¹ Soemardi, Teori Umum Hukum dan Negara : Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif-Empirik, Bee Media Indonesia, Bandung, 2010, hlm 225.

jaminan perawatan sosial secara kolektif kepada warga negaranya, atas landasan baru yang sesuai dengan sistem produksi kapitalis”.² Menurut sejarahnya, konsep welfare state merupakan sebuah solusi kebijakan yang bersifat top-down terhadap permasalahan jaminan sosial dalam konteks sistem ekonomi kapitalis, dimana upah buruh dipengaruhi oleh kondisi pasar serta dihadapkan pada persoalan yang berada di luar kendali pekerja. Perubahan dari ekonomi perdesaan ke ekonomi berdasarkan upah buruh menciptakan ketidakamanan dalam hidup. Oleh sebab itu perlu ada penyediaan jaminan hidup, terutama pada sektor pendidikan dan kesehatan. Menurut Barr (1987) menyatakan bahwa:³

The concept of the welfare state defies precise definition. First, the state is not the only source of welfare. Most people find support through the labour market for most of their lives. Individuals can secure their own well-being through private insurance; and private charities, family and friends also provide welfare. Second it does not follow that if a service is financed by the state it must necessarily be publicly produced. Welfare is thus a mosaic, with diversity both in its source and in the manner of its delivery. The term ‘welfare state’ can be thought of ‘as a shorthand for the state’s role in education, health, housing, poor relief, social insurance and other social services’.

Dari pandangan Esping Anderson, bahwa Negara kesejahteraan bukanlah satu konsep dengan pendekatan baku. Negara kesejahteraan lebih sering ditengarai dari atribut-atribut kebijakan pelayanan dan transfer social yang disediakan oleh Negara

² I Dewa Gede Atmadja, **Ilmu Negara**, SetaraPress, Malang, 2012, hlm.66

³ Geoff Bertram, *Assesing the Structure of Small Welfare States*, London: Commonwealth Secretariat and United Nations Research Institute for Social Development, 2011, hlm. 4

(pemerintah) kepada warganya, seperti pelayanan pendidikan, transfer pendapatan, pengurangan kemiskinan, sehingga keduanya (Negara kesejahteraan dan kebijakan social) diidentikan.⁴ Negara kesejahteraan pada dasarnya mengacu pada peran Negara yang aktif dalam mengelola dan mengorganisasi perekonomian yang di dalamnya mencakup tanggungjawab Negara untuk menjamin ketersediaan pelayan kesejahteraan dasar dalam tingkat tertentu bagi warganya.⁵

Negara kesejahteraan berusaha membebaskan warganya dari ketergantungan pada mekanisme pasar untuk mendapatkan kesejahteraan (dekomodifikasi) dengan menjadikannya sebagai hak setiap warga negara yang dapat diperoleh melalui perangkat kebijakan social yang disediakan oleh Negara.⁶

Dengan demikian, negara kesejahteraan mengarah kepada sebuah model pembangunan yang difokuskan pada peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui peran negara yang focus dalam memberikan pelayanan social kepada warga negaranya.

konsep negara kesejahteraan tidak hanya mencakup penjelasan mengenai sebuah cara pengorganisasian kesejahteraan (welfare) atau pelayanan sosial (social services), melainkan juga sebuah konsep normatif atau sistem pendekatan ideal yang menekankan bahwa setiap orang harus memperoleh pelayanan sosial sebagai haknya. Oleh karena itu negara kesejahteraan sangat erat kaitannya dengan kebijakan sosial (social policy) yang mencakup strategi dan upaya-upaya pemerintah dalam

⁴ Siswo Yudo Husodo, *Mimpi Negara Kesejahteraan*, pengantar, 2006, hal.8

⁵ Ibid.hal.9

⁶ Ibid

meningkatkan kesejahteraan warganya, terutama melalui perlindungan sosial (social protection) yang berupa jaminan sosial (baik berbentuk bantuan sosial dan asuransi sosial), maupun jaring pengaman sosial (social safety nets).⁷

Di negara yang menganut *welfare state*, negara harus hadir untuk melayani dan melakukan upaya peningkatan kesejahteraan masyarakatnya, terutama melalui kebijakan terkait perlindungan sosial berupa jaminan sosial. Negara harus memperhatikan hak-hak setiap warga negaranya untuk mendapatkan jaminan sosial tanpa memandang strata sosial dan profesi.

Lahirnya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan salah satu bentuk kebijakan Pemerintah Indonesia dalam melindungi dan mensejahterakan warga negara Indonesia melalui jaminan sosial.

⁷ Edi Suharto, op.cit, 2006

B. Teori Efektivitas

Efektivitas hukum dalam suatu masyarakat berarti terkait dengan kekuatan suatu hukum dalam mengatur, memaksa, dan mengendalikan masyarakat untuk tunduk atau taat terhadap suatu aturan hukum. Friedman membagi sistem hukum dalam tiga (3) komponen yaitu:⁸

1. Substansi hukum (substance rule of the law), didalamnya melingkupi seluruh aturan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, baik yang hukum material maupun hukum formal.
2. Struktur hukum (structure of the law), melingkupi Pranata hukum, Aparatur hukum dan sistem penegakkan hukum. Struktur hukum erat kaitannya dengan sistem peradilan yang dilaksanakan oleh aparat penegak hukum, dalam sistem peradilan pidana, aplikasi penegakan hukum dilakukan oleh penyidik, penuntut, hakim dan advokat.
3. Budaya hukum (legal culture), merupakan penekanan dari sisi budaya secara umum, kebiasaan-kebiasaan, opini-opini, cara bertindak dan berpikir, yang mengarahkan kekuatan sosial dalam masyarakat.

Substansi hukum adalah terkait dengan isi atau kaidah dari suatu norma, atau peraturan perundang undangan. Di dalam teori teori ilmu hukum, dapat dibedakan tiga

⁸ Lawrence M. Friedman, *The Legal System; A Social Science Prespective*, Russel Sage Foundation, New York, 1975, hlm. 12

macam hal mengenai berlakunya hukum sebagai suatu kaidah.⁹ Hal itu diungkapkan sebagai berikut,¹⁰

- 1) Kaidah hukum berlaku secara yuridis, apabila penentuannya didasarkan pada kaidah yang lebih tinggi tingkatannya atau terbentuk atas dasar yang telah ditetapkan.
- 2) Kaidah hukum berlaku secara sosiologis, apabila kaidah tersebut efektif. Artinya kaidah dimaksud dapat dipaksakan berlakunya oleh penguasa walaupun tidak diterima oleh warga masyarakat (teori kekuasaan) atau kaidah itu berlaku karena adanya pengakuan dari masyarakat.
- 3) Kaidah hukum berlaku secara filosofis, yaitu sesuai dengan cita hukum sebagai nilai positif yang tertinggi.

Struktur hukum merupakan pihak yang mempunyai kewenangan dalam menerapkan atau menjalankan suatu hukum dalam masyarakat. Struktur hukum dapat meliputi badan eksekutif, legislative dan yudikatif serta lembaga-lembaga lain yang terkait dalam suatu penerapan hukum. Di dalam melaksanakan tugas-tugas penerapan hukum, petugas seyogyanya harus memiliki suatu pedoman, di antaranya peraturan tertulis tertentu yang mencakup ruang lingkup tugas-tugasnya.¹¹ Kalau peraturan sudah baik, tetapi kualitas penegak hukum rendah, maka akan ada masalah.¹² Demikian pula

⁹ Ibid.hlm.62

¹⁰ Ibid

¹¹ Prof. Dr. H. Zainuddin Ali, M.A, **Sosiologi Hukum**. Sinar Grafika. Jakarta, 2010.hlm.62

¹² Ibid.hlm.63

sebaliknya, apabila peraturan buruk, sedangkan kualitas petugasnya baik, mungkin pula timbul masalah-masalah.¹³

Budaya hukum merupakan suatu kebiasaan maupun perilaku dari masyarakat terkait dengan pandangan maupun tindakan masyarakat terhadap sistem hukum yang berlaku. Dengan kata lain, budaya hukum merupakan suatu pandangan sosial tentang bagaimana suatu hukum dilaksanakan, dilanggar, maupun ditaati oleh masyarakat. Apabila substansi dari suatu hukum telah baik, para penerap atau penegak hukum telah baik dalam menjalankan suatu hukum, namun budaya masyarakatnya yang tidak baik, maka akan menghambat efektivitas hukum dalam masyarakat.

Hukum yang baik selayaknya memenuhi tiga unsur dari kaidah hukum diatas, agar dalam pelaksanaannya dalam masyarakat dapat menjadi pedoman dalam bertindak dan sebagai sarana untuk mengatur masyarakat tetap tertib. Apabila hukum yang ada tidak mencerminkan ekspektasi dari masyarakat dan nilai-nilai positif yang ada, maka hukum tidak akan efektif berlaku dalam masyarakat.

C. Kajian Tentang Pengawasan

Pengawasan adalah melekat pengawasan yang langsung dilakukan oleh pejabat terhadap bawahannya atas setiap tugas yang menjadi tanggung jawab bawahannya itu; preventif Adm pengawasan terhadap peraturan daerah dan keputusan kepala daerah

¹³ Ibid

mengenai pokok tertentu yang baru akan berlaku sesudah ada pengarahannya pejabat yang berwenang; represif Adm penangguhan atau pembatalan peraturan daerah atau keputusan kepala daerah oleh pejabat yang berwenang; umum pengawasan yang dilakukan oleh pemerintah pusat terhadap segala kegiatan pemerintah daerah;¹⁴

Pengawasan adalah setiap usaha dan tindakan dalam rangka untuk mengetahui sejauh mana pelaksanaan tugas yang dilaksanakan menurut ketentuan dan sasaran yang hendak dicapai.¹⁵

Menurut Sarwanto :

Pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan atau hasil yang dikehendaki.¹⁶

Arti Pengawasan secara umum adalah penjagaan yang dilakukan suatu badan terhadap jalannya suatu kegiatan dimana tujuannya adalah untuk menghindari adanya kemungkinan penyelewengan atau penyimpangan atas tujuan yang akan dicapai.

Konsep pengawasan demikian sebenarnya menunjukkan pengawasan yang merupakan bagian dari fungsi manajemen, dimana pengawasan dianggap sebagai bentuk pemeriksaan atau pengontrolan dari pihak yang lebih atas kepada pihak dibawahnya. Dalam ilmu manajemen, pengawasan ditempatkan sebagai tahapan

¹⁴ www.kbbi.web.id/index.php?w=Pengawasan.com Diakses Pada waktu 12.45 WIB Pada Tanggal 19 April 2017 pukul 09.00.

¹⁵ Situmorang, Victor M dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, Hlm. 21.

¹⁶ Menurut Sarwoto yang dikutip Situmorang, Victor M dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, Hlm 19.

terakhir dari fungsi manajemen.¹⁷ Sementara itu dari segi hukum administrasi negara pengawasan¹⁸ adalah proses kegiatan yang membandingkan apa yang dijalankan atau diselenggarakan dengan apa yang dikehendaki, direncanakan atau diperintahkan.

Menurut Victor M. Situmorang pengawasan diadakan dengan maksud untuk :

- a. Mengetahui jalanya pekerjaan, apakah lancar atau tidak;
- b. Memperbaiki kesalahan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengadakan pencegahan agar tidak terulang kembali kesalahan-kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan baru;
- c. Mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam rencana terarah dalam sasaranya dan sesuai dengan yang telah direncanakan;
- d. Mengetahui pelaksanaan kerja sesuai dengan program (fase tingkat pelaksanaan) seperti yang telah ditentukan dalam plaining atau tidak;
- e. Mengetahui hasil pekerjaan dibandingkan dengan yang telah di tetapkan dalam *planning*, yaitu *standart*.¹⁹

Pada dasarnya pengawasan dilakukan dalam kaitanya dengan keuangan negara, pengawasan ditujukan untuk menghindari terjadinya “korupsi, penyelewengan, dan pemborosan anggaran negara yang tertuju pada aparatur atau pegawai negeri”. Dengan

¹⁷ Sutedi Adrian, *Hukum Keuangan Negara*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012, Hlm. 171

¹⁸ Ibid., Hlm 4.

¹⁹ Situmorang, Victor M dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, Hlm 22.

dijalankannya pengawasan tersebut diharapkan pengelolaan dan pertanggungjawaban anggaran negara dapat berjalan sebagaimana direncanakan.²⁰

Pengawasan dalam penyelenggaraan pemerintahan oleh marbun sebagaimana dikutip dalam oleh bacrul amiq dalam buku aspek hukum pengawasan pengelolaan keuangan daerah, didefinisikan dalam dua pengertian, yaitu : a). mencegah timbulnya segala sesuatu bentuk penyimpangan yang dilakukan oleh pemerintah serta memindah atau memperbaiki penyimpangan. b). Pengawas berfungsi sebagai pemberi pengaruh dalam membangun untuk membentuk masyarakat yang akan dicapai sesuai dengan tujuan bernegara dan menyempurnakan terhadap tindakan administrasi negara maupun menjaga tindakan masyarakat dalam menjalankan kehidupan bernegara dan bermasyarakat, sebagai upaya untuk mendapatkan keadilan.²¹

Pembagian pengawasan terbagi menjadi beberapa macam pengawasan, diantaranya adalah Pengawasan Langsung dan Pengawasan Tidak Langsung, serta Pengawasan Intern dan Pengawasan Ekstern.

Pengawasan Langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara pribadi oleh pimpinan atau pengawas dengan mengamati, meneliti memeriksa, mengecek sendiri di tempat pekerjaan, dan menerima laporan-laporan secara langsung pula dari pelaksana. Hal ini dilakukan dengan inspeksi.²²

²⁰ Ibid.

²¹ Amiq, Bachrul, *Aspek Hukum Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah*, Laks Bang Group, Yogyakarta, 2010, Hlm. 36.

²² Situmorang, Victor M dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, Hlm 28

Pengawasan Tidak Langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksanaan baik lisan maupun tertulis, mempelajari pendapat-pendapat masyarakat dan sebagainya tanpa pengawasan.²³

Pengawasan intern adalah pengawasan yang dilakukan oleh unit pengawas intern organisasi yang diawasi dimana tugasnya adalah membantu fungsi pengawasan pimpinan organisasi serta membantu menyusun laporan pelaksanaan kegiatan organisasi. Konsep pengawasan ini dibutuhkan dengan maksud agar penyimpangan pelaksanaan anggaran lebih cepat diatasi oleh unit intern yang dekat dengan organisasi tersebut.²⁴

Pengawasan Ekstern adalah pengawasan yang dilakukan oleh aparat dari luar organisasi sendiri, seperti halnya pengawasan dibidang keuangan oleh Badan Pemeriksa Keuangan terhadap departemen dan instansi pemerintah.²⁵

D. Kajian Peraturan Perundang-undangan

1. Definisi Peraturan Undangan

Van der Tak mendefinisikan peraturan perundang-undangan sebagai kaidah hukum tertulis yang dibuat oleh pejabat yang berwenang, berisi aturan-aturan tingkah

²³ Ibid

²⁴ Sutedi Adrian, *Hukum Keuangan Negara*, Sinar Grafika, Jakarta, 2010, Hlm. 175.

²⁵ Situmorang, Victor M dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998, Hlm 29.

laku yang bersifat abstrak dan mengikat umum.²⁶ Sementara itu, pengertian Peraturan Perundang-undangan sebagaimana tercantum dalam pasal 1 angka 2 UU No.12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah:

“Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.”²⁷

Jadi dapat disimpulkan kriteria suatu produk hukum disebut sebagai Peraturan Perundang-undangan adalah:

- 1) Bersifat tertulis
- 2) Mengikat umum
- 3) Dikeluarkan oleh Pejabat atau Lembaga yang berwenang
- 4) Melalui prosedur yang ditetapkan peraturan perundang-undangan

Menurut Widodo Ekatjahjana pembentukan Peraturan Perundang-undangan secara ideal dilandasi paling tidak oleh tiga hal yaitu :²⁸

- 1) Asas-asas pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik ;
- 2) Politik hukum (Peraturan Perundang-undangan) nasional yang baik ;

²⁶ Aziz Syamsuddin, **Proses & Teknik Penyusunan Undang-Undang**, Sinar Grafika, Jakarta Timur, 2013, hlm.19

²⁷ Pasal 1 angka 2 Undang Undang No.12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang Undangan

²⁸ Widodo Ekatjahjana.op cit.2008.hlm.6

- 3) Sistem pengujian Peraturan Perundang-undangan yang memadai.

2. Fungsi Peraturan Perundang Undangan

Dalam konteks pembentukan hukum nasional, Profesor A. Hamid Attamimi, dalam makalahnya berjudul *Fungsi Ilmu Perundang-undangan dalam Pembentukan Hukum Nasional* (1989), menggarisbawahi 3 (tiga) fungsi utama ilmu Perundang-undangan, yaitu:²⁹

1. Untuk memenuhi kebutuhan hukum dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara yang senantiasa berkembang;
2. Untuk menjembatani lingkup hukum adat dengan hukum yang tidak tertulis lainnya; atau
3. Untuk memenuhi kebutuhan kepastian hukum tidak tertulis bagi masyarakat.

E. Kajian Tentang Ketenagakerjaan

1. Definisi Ketenagakerjaan

Dalam pasal 1 angka (1) UU No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menjelaskan pengertian dari ketenagakerjaan, yakni: “Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah

²⁹ Aziz Syamsuddin, op.cit, 2013

masa kerja.” Dari pengertian ini, dapat dipahami bahwa, yang diatur dalam UU Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berkaitan dengan pekerja/buruh, menyangkut hal-hal sebelum masa kerja (*pre-employment*), antara lain: menyangkut pemagangan, kewajiban mengumumkan lowongan kerja, dan lain lain.³⁰

Hal-hal yang berkenaan selama masa bekerja (*during-employment*), antara lain menyangkut perlindungan kerja, upah, jaminan sosial, kesehatan dan keselamatan kerja, pengawasan kerja, dan lain-lain.³¹ Adapun hal-hal sesudah masa kerja antara lain pesangon, dan pension/jaminan hari tua.³²

2. Definisi Hubungan Kerja

Berasarkan ketentuan Pasal 1 Angka 15 Undang-Undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang dimaksud hubungan kerja yakni: “Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah”.

Hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Menurut Imam Soepomo menjelaskan, “Hubungan kerja terjadi setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja/buruh dan pengusaha/majikan yaitu suatu perjanjian dimana pihak kesatu, pekerja/buruh mengikatkan diri untuk bekerja dengan

³⁰ Agusmidah, **Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori**, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010, hlm.5

³¹ Ibid

³² Ibid

menerima upah pada pihak lain (pengusaha/majikan) yang mengikatkan diri untuk mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah.”³³

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.³⁴ Perjanjian kerja *outsourcing* memberikan kemungkinan adanya 2 (dua) komposisi subjek hukum yang bertindak sebagai pihak dalam perjanjian kerja, yaitu: a) pekerja dengan pengusaha, dan b) pekerja dengan pemberi kerja, maka logika hukumnya juga ada perbedaan antara perjanjian kerja a) pekerja dengan pengusaha, dan b) pekerja dengan pemberi kerja.³⁵

Unsur-Unsur perjanjian kerja yang menjadi dasar hubungan kerja sesuai dengan ketentuan pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 adalah:³⁶

1. adanya pekerjaan (*arbeid*);
2. di bawah perintah/ *gezag ver houding* (maksudnya buruh melakukan pekerjaan atas perintah majikan, sehingga bersifat subordinasi);
3. adanya upah tertentu/ *loon*
4. dalam waktu (*tijd*) yang ditentukan (dapat tanpa batas waktu/pension atau berdasarkan waktu tertentu).

³³ Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Industrial*, Pradnya Paramita, Bandung, 2001, hal. 15.

³⁴ Mohammad Syaafi Syamsuddin, *Perjanjian-Perjanjian dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005, hal. 88.

³⁵ Agusmidah, dkk., *Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan di Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012, hal. 56.

³⁶ Asri Wijayanti, *Op.cit*, hlm.37

3. Definisi Pekerja

UU No.13 Tahun 2013 menetapkan, bahwa penggunaan istilah pekerja selalu dibarengi dengan istilah buruh yang menandakan bahwa dalam UU ini dua istilah tersebut memiliki makna yang sama.³⁷ Dalam Pasal 1 Angka 3 dapat dilihat pengertian dari pekerja/buruh yaitu: “setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain”.

Dari pengertian tersebut, dapat dilihat beberapa unsur yang melekat dari istilah pekerja/buruh, yaitu sebagai berikut:³⁸

- a. Setiap orang yang bekerja (angkatan kerja maupun bukan angkatan kerja tetapi harus bekerja)
- b. Menerima upah atau imbalan sebagai balas jasa atas pelaksanaan pekerjaan tersebut.

Dua unsur ini, penting untuk membedakan apakah seseorang masuk dalam kategori pekerja/buruh yang diatur dalam UU ketenagakerjaan atau tidak, dimana dalam UU ketenagakerjaan diatur segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha/majikan.

³⁷ Ibid, hlm.7

³⁸ Ibid

4. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi adalah penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditentukan.³⁹ Maka, klasifikasi tenaga kerja adalah pengelompokan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan, yaitu:⁴⁰

A. Berdasarkan Penduduknya

1. Tenaga Kerja

Tenaga kerja adalah seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 taun sampai dengan 64 tahun.

2. Bukan tenaga kerja

Bukan tenaga kerja adalah mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia, yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun. Contoh kelompok ini adalah para pensiunan, para lansia dan anak-anak.

B. Berdasarkan batas kerja

³⁹ Pius Partanto, dkk, Kamus Ilmiah Populer, surabaya, arkola, 2001,hal.345

⁴⁰ Dwiyanto, Agus, dkk. Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia. (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006), hal 45

1. Angkatan Kerja

Angkatan kerja adalah penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun yang sudah mempunyai pekerjaan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2. Bukan angkatan kerja

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang berusia 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini adalah: anak sekolah dan mahasiswa, para ibu rumah tangga dan orang cacat, dan para pengangguran sukarela.

C. Berdasarkan kualitasnya

1. Tenaga kerja terdidik

Tenaga kerja terdidik adalah tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan nonformal. Contohnya: pengacara, dokter, guru dan lain-lain.

2. Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih adalah tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut.

3. Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih adalah tenaga kerja kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Contoh: kuli, buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan sebagainya.

F. Kajian Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

1. Pengertian BPJS

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011, pengertian BPJS yakni: “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.”⁴¹ BPJS terdiri dari BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. BPJS kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Sedangkan BPJS ketenagakerjaan adalah badan hukum yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pension, dan jaminan kematian.

⁴¹ Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

2. Dasar Hukum

Dasar hukum adanya BPJS diatur dalam beberapa peraturan perundang-undangan, yakni:⁴²

- a. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Kesehatan.
- b. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- c. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan.
- d. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

3. Tugas dan Kewenangan

Dalam menjalankan fungsinya, BPJS mempunyai beberapa tugas dan kewenangan, sebagaimana yang diatur dalam pasal 10 dan pasal 11 Undang-Undang No.24 Tahun 2011, yakni:⁴³

⁴² Eko Wahyudi, dkk, **Hukum Ketenagakerjaan**, Sinar Grafika, Jakarta, 2016, hlm.44

⁴³ Pasal 10 dan pasal 11 Undang-Undang No.24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Pasal 10

Dalam melaksanakan fungsi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9, BPJS bertugas untuk:

- a. melakukan dan/atau menerima pendaftaran Peserta;
- b. memungut dan mengumpulkan Iuran dari Peserta dan Pemberi Kerja;
- c. menerima Bantuan Iuran dari Pemerintah; d. mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan Peserta;
- e. mengumpulkan dan mengelola data Peserta program Jaminan Sosial;
- f. membayarkan Manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial; dan
- g. memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada Peserta dan masyarakat.

Dalam menjalankan tugasnya, BPJS mempunyai kewenangan untuk:⁴⁴

Pasal 11

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, BPJS berwenang untuk:

- a. menagih pembayaran Iuran;

⁴⁴ Pasal 11 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

- b. menempatkan Dana Jaminan Sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
- c. melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;
- d. membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah;
- e. membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan;
- f. mengenakan sanksi administratif kepada Peserta atau Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
- g. melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar Iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan; dan h. melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program Jaminan Sosial

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian hukum pada dasarnya merupakan suatu kegiatan ilmiah yang didasarkan pada metode, sistematika dan pemikiran tertentu yang bertujuan untuk mempelajari satu atau beberapa gejala hukum tertentu dengan jalan menganalisisnya, kecuali itu, maka juga diadakan pemeriksaan yang mendalam terhadap fakta hukum tersebut untuk kemudian mengusahakan suatu pemecahan atas permasalahan-permasalahan yang timbul di dalam gejala bersangkutan.¹

Menurut *Black Law Dictionary*, penelitian hukum (*legal research*) adalah:

1. *The finding and assembling of authorities yhat bear on a question of law.*
2. *The field of study concerned with the effective marshaling of authorities that bear on a question of law.*²

Penelitian hukum dilakukan untuk:

1. Menemukan dan mengumpulkan bahan hukum otoritatif (mempunyai otoritas) mengenai isu hukum tertentu.

¹ Sebagaimana dikutip oleh Soerjono Soekanto dalam bukunya, **Pengantar Penelitian Hukum**, UI Press, Jakarta, 1986, hlm. 3

² Menurut *black law dictionary* yang dikutip oleh Dr. Dyah Ochtarina Susanti, S.H, M.Hum dan A'an Efendi, S.H, M.H. dalam bukunya, *Penelitian Hukum (Legal Research)*. Sinar Grafika, Jakarta, 2014, hlm.1

2. Bidang studi yang berkaitan dengan menyusun berlakunya bahan hukum autoritatif (mempunyai otoritas) mengenai suatu isu hukum tertentu.

Jenis penelitian hukum yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif, atau biasa disebut dengan penelitian hukum empiris. Penelitian hukum empiris yaitu penelitian yang melihat langsung kenyataan di lapangan, jenis penelitian ini memiliki sifat dan karakter yang menampakkan kesenjangan antara hukum yang berlaku dengan kenyataan yang ada di masyarakat. Menurut Mukti Fajar dan Yulianto Achmad³ ”penelitian hukum sosiologis atau empiris, yang mencakup, penelitian terhadap identifikasi hukum dan penelitian terhadap efektifitas hukum”. Peneliti dalam hal ini ingin meneliti tentang pelaksanaan dari pengawasan dan pemeriksaan terhadap pemberi kerja dalam melakukan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjajanya sebagai peserta BPJS di Kabupaten Bojonegoro. Hal ini penting karena pengawasan dan pemeriksaan perlu dilakukan untuk memastikan agar para pemberi kerja di Kabupaten Bojonegoro telah memberikan perlindungan kepada para pekerjajanya dengan mendaftarkannya pada program BPJS ketenagakerjaan.

B. Pendekatan Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan yuridis sosiologis. Pendekatan yuridis sosiologis adalah mengidentifikasi

³ Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, **Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris**, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010, hlm. 153

dan mengkonsepkan hukum sebagai institusi social yang riil dan fungsional dalam sistem kehidupan yang nyata.⁴ Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan pada penelitian untuk memperoleh pengetahuan hukum dengan cara terjun langsung ke lapangan.

Penulis menggunakan pendekatan yuridis sosiologis bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan oleh BPJS kabupaten Bojonegoro terhadap pemberi kerja dalam melakukan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Bojonegoro. apakah pelaksanaan pelaksanaan kewenangan BPJS dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap kewajiban para pemberi kerja telah berjalan dengan baik sesuai amanat yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan pendekatan ini dapat diketahui apakah suatu ketentuan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku telah berjalan sesuai dengan kenyataan di dalam masyarakat.

C. Lokasi Penelitian

Peneliti memilih Kabupaten Bojonegoro karena di Kabupaten ini data tentang pemberi kerja yang terdaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan belum jelas. Peneliti mengadakan penelitian di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro sebagai lokasi dilakukannya penelitian.

⁴ Op Cit. Soerjono Soekanto. Hlm.51

Pemilihan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kabupaten Bojonegoro dan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro, karena di tempat ini peneliti dapat memperoleh data mengenai pelaksanaan dari pengawasan dan pemeriksaan terhadap pemberi kerja dalam melakukan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Bojonegoro

D. Jenis dan Sumber Data

Dalam suatu penelitian, sumber data merupakan suatu hal yang penting, karena berdasarkan data tersebut maka akan diperoleh informasi yang dibutuhkan dalam menganalisa suatu masalah yang dikemukakan dalam suatu penelitian untuk kemudian diolah hingga menemukan solusi dari permasalahan tersebut, sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Sumber data dalam penelitian ini menggunakan sumber data primer dan sumber data sekunder.

1. Data primer

Data primer dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pihak terkait, yang berupa informasi, pengalaman, serta pendapat yang diperoleh dari narasumber. Sumber data primer dalam penelitian ini adalah wawancara secara langsung dengan pihak-pihak yang terkait, meliputi narasumber dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bojonegoro.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data pelengkap dalam penelitian ini, yang akan diperoleh dari studi pustaka tentang peraturan perundang-undangan terkait, yakni yang mengatur tentang evaluasi rancangan peraturan desa oleh camat. Bahan hukum sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUDNRI) 1945), Undang-undang, peraturan daerah, peraturan bupati serta beberapa literature ilmiah dibidang hukum dan beberapa buku dan jurnal penelitian.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan wawancara secara langsung dengan para pihak yang terkait dan studi kepustakaan. Dengan melakukan wawancara, akan diperoleh data yang rinci dan mendalam terkait dengan masalah yang dibahas dalam penelitian. Selain itu, dengan dilakukan wawancara maka validitas data yang diperoleh akan lebih dapat dipertanggungjawabkan. Selain dengan wawancara, dalam penelitian ini juga akan diperoleh data dengan studi kepustakaan yang diperoleh dari analisa peraturan perundang-undangan, teori para ahli, serta bahan pustaka lainnya yang terkait.

1. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang paling sering digunakan oleh penulis dimana penelitian hukum yang dilakukan merupakan jenis penelitian empiris. Menurut Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, wawancara adalah “kegiatan melakukan tanya jawab secara langsung antara peneliti dengan responden atau narasumber atau informan untuk mendapatkan informasi.”⁵ Dengan wawancara akan diperoleh data-data yang dibutuhkan dalam penelitian secara rinci dan valid, karena data yang diperoleh langsung merupakan informasi, pengalaman, maupun pendapat yang berasal dari narasumber atau pihak yang terkait dengan penelitian.

2. Studi Kepustakaan

Studi Kepustakaan, dilakukan dengan cara mengidentifikasi sumber data, mencari data yang dilakukan dengan cara membaca, mencatat, dan mempelajari bahan hukum primer yang berupa Peraturan Perundang-Undangan dan buku-buku literature hukum yang berkaitan dengan permasalahan diatas.

F. Populasi Sample dan Teknik Sampling

1. Populasi

Menurut Sugiyono, populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik

⁵ Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2006, Hlm. 161.

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.⁶ Dalam penelitian ini penulis mengambil populasi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro dan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro.

2. Sample

Sample adalah sebagian dari populasi yang dipilih oleh peneliti untuk mewakili populasi. Dalam penelitian ini penulis mengambil sample sebagai berikut :

1. Bagian Pengawasan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro
2. Bagian Mediator Hubungan Industrial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro

3. Teknik Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sample yang digunakan oleh penulis dalam menentukan sampel yang dapat mewakili atau merepresentatifkan populasi.⁷ Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah purposive sampling atau penarikan sampel. Purposive sampling atau penarikan sampel adalah pengambilan sampel dengan cara pertimbangan atau penilaian subjektif dari penelitian. Sampel ini tertuju pada beberapa pegawai BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki

⁶ Sugiono, **Metode Penelitian Pendidikan**, Alfabeta, Bandung, 2011, hlm.119

⁷ Hamidi, *metode penelitian dan teori Komunikasi*, ummpress, Malang, 2010, hal. 139

kewenangan dalam pengawasan terhadap kepatuhan para pemberi kerja dalam menjalankan kewajibannya

G. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kualitatif. Analisis data kualitatif dilakukan dengan data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat diukur dan tidak mempunyai hubungan antar variabel yang jelas. Analisis data dimulai dengan melakukan wawancara mendalam dengan narasumber terkait, yaitu seseorang yang benar-benar memahami dan mengetahui situasi obyek penelitian.

H. Definisi Operasional

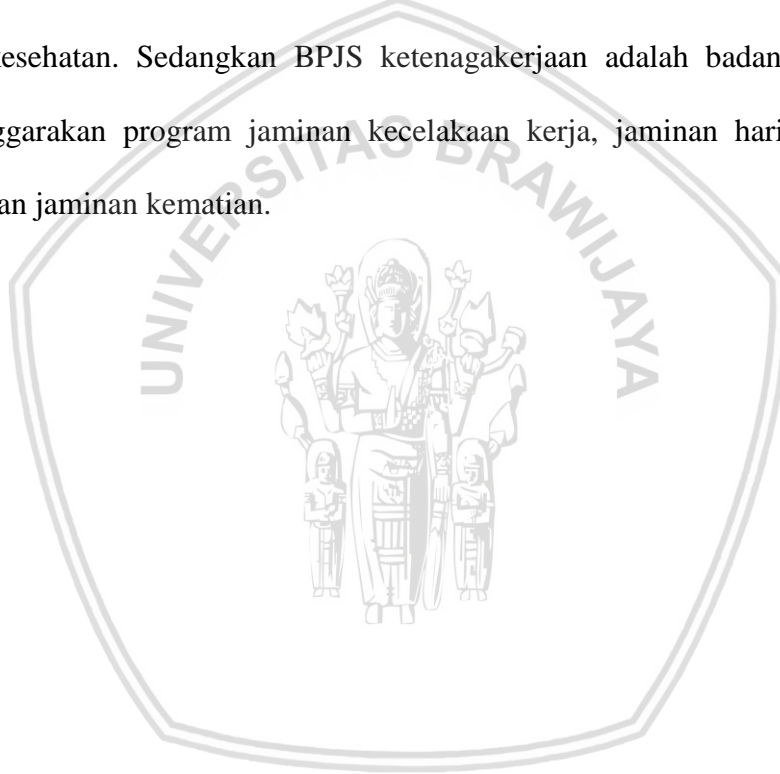
Definisi operasional penelitian ini adalah penjelasan mengenai batasan dari beberapa istilah. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengawasan

Pengawasan yang dimaksud disini adalah pengawasan terhadap para pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kabupaten Bojonegoro.

2. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Berdasarkan Pasal 1 angka 1 Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011, pengertian BPJS yakni: “Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.” BPJS terdiri dari BPJS kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan. BPJS kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Sedangkan BPJS ketenagakerjaan adalah badan hukum yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pension, dan jaminan kematian.



BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Gambaran Umum Kabupaten Bojonegoro

Wilayah Kabupaten Bojonegoro merupakan bagian dari wilayah Provinsi Jawa Timur yang secara orientasi berada di bagian paling barat wilayah Provinsi Jawa Timur dan berbatasan langsung dengan Kabupaten Blora yang merupakan bagian dari Provinsi Jawa Tengah.¹

Populasi Penduduk di Kabupaten Bojonegoro tahun 2016 mencapai 1.453.880 jiwa (453.726) KK dibandingkan Tahun 2015 mengalami peningkatan sebesar 0,05%.² Struktur umur penduduk Kabupaten Bojonegoro didominasi oleh usia produktif (15-64 tahun) yaitu sebesar 828.965 jiwa pada tahun 2016. Hal ini menunjukkan bahwa 68,51% penduduk Bojonegoro berada dalam usia produktif.³

Dari data perkiraan, terdapat sekitar 3500 perusahaan di Kabupaten Bojonegoro, dari jumlah tersebut, diperkirakan sekitar 1400 perusahaan yang belum mendaftarkan diri dan pekerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan.⁴

¹ <http://www.bojonegorokab.go.id/geografi>. Diakses pada tanggal 10 juni 2018

² <http://www.bojonegorokab.go.id/demografi>. Diakses pada tanggal 10 Juni 2018

³ Ibid

⁴ Hasil wawancara dengan Bapak Sukma Firmasnyah, S.H, petugas pengawas pemeriksaan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro pada tanggal 21 Agustus 2017 pukul 9.30 WIB

2. Gambaran Umum BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro

2.1 Visi dan Misi

Visi BPJS Ketenagakerjaan

Menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kebanggaan bangsa yang amanah, bertatakelola baik, serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

Misi BPJS Ketenagakerjaan

Melalui program jaminan social ketenagakerjaan, BPJS Ketenagakerjaan berkomitmen untuk:

- a. Melindungi dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya
- b. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja
- c. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional

2.2 Nilai budaya BPJS Ketenagakerjaan

a. Iman

Insan BPJS Ketenagakerjaan beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, bekerja sebagai ibadah untuk memberikan manfaat dan nilai bagi pekerja, keluarga, masyarakat dan bangsa.

b. Ekselen

Insan BPJS Ketenagakerjaan selalu bersikap professional, inovatif, dan bersungguh-sungguh dalam mengupayakan hasil terbaik untuk memberikan manfaat serta nilai tambah bagi organisasi dan lingkungan.

c. Teladan

Insan BPJS Ketenagakerjaan senantiasa memalui dari dirinya sendiri untuk berperilaku sesuai dengan norma, etika, dan peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi contoh (role model) bagi lingkungan sekitarnya.

d. Harmoni

Insan BPJS Ketenagakerjaan mampu membangun kerjasama, keselarasan dan mengutamakan keberhasilan Bersama.

e. Integritas

Insan BPJS Ketenagakerjaan senantiasa dapat menjaga amanah, jujur, satu dalam kata dan perbuatan, dapat dipercaya, serta berkomitmen untuk patuh pada norma dan peraturan yang berlaku.

f. Kepedulian

Insan BPJS Ketenagakerjaan senantiasa peduli pada peserta, lingkungan kerja, dan organisasi sehingga ikut merasa bertanggungjawab dan tulus berpartisipasi aktif untuk membawa kemajuan organisasi.

g. Antusias

Insan BPJS Ketenagakerjaan senantiasa bekerja dengan sukacita, proaktif, serta bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

2.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro adalah sebagai berikut:

1. Kepala Kantor Cabang
2. Kabid Pelayanan, membawahi:
 - a. Penata Madya Pelayanan
 - b. Customer Service
 - c. Customer Service Officer
3. Kabid Pemasaran, membawahi:
 - a. Relationship Officer
 - b. Penata Madya Administrasi Pemasaran
 - c. Marketing Officer
4. Kabid Keuangan, membawahi:
 - a. Penata Madya Keuangan
 - b. Penata Madya TI
5. Kabid Umum & SDM, membawahi:
 - a. Arie Setyono
 - b. Penata Muda Umum
 - c. Penata Madya SDM
 - d. Penata Madya Umum

B. Pelaksanaan Pasal 11 Huruf c Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011

Kabupaten Bojonegoro saat ini telah mengalami berbagai perkembangan, terutama dalam bidang industri, mengingat adanya potensi pengelolaan migas yang cukup besar yang memancing investor dan para pelaku usaha untuk berinvestasi dan memulai suatu usaha. Dampak dari perkembangan sektor industri di Kabupaten Bojonegoro adalah meningkatnya jumlah tenaga kerja yang terserap di berbagai perusahaan yang ada di kota ini.

Kewajiban bagi setiap perusahaan adalah untuk mendaftarkan para pekerjanya dalam program jaminan social ketenagakerjaan, sebagai perlindungan dan jaminan bagi para pekerjanya. Hal ini diatur dalam pasal 15 ayat (1) Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, bahwa:⁵

- (1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.

Kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan para pekerjanya ini tentunya memerlukan adanya suatu pengawasan, agar dapat berjalan dengan semestinya dan tidak terjadi pelanggaran atau penyimpangan dalam pelaksanaannya.

Pendaftaran para pemberi kerja dan perusahaan dalam program BPJS di Kabupaten Bojonegoro sebenarnya sudah bagus, namun tidak semua program yang

⁵ Pasal 15 Ayat (1) Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

diikuti.⁶ Banyak perusahaan yang sudah mendaftar meskipun hanya perusahaan berksala atas, dan ada beberapa perusahaan menengah atau kecil yang belum terdata.⁷ Sedangkan data dan pengawasan terhadap pemberi kerja atau perusahaan ada di BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro, Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan hanya melakukan Koordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan terkait sosialisasi dan himbuan kepada perusahaan maupun pemberi kerja untuk mendaftarkan diri dalam program BPJS Ketenagakerjaan.⁸

Pihak yang mempunyai kewenangan untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan agar para pemberi kerja melakukan kewajiannya adalah BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini diatur dalam pasal 11 huruf c Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, yakni:⁹

Pasal 11

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, BPJS berwenang untuk:

⁶ Hasil wawancara dengan Bapak Rafiuddin Fathoni, S.Sos, Mediator Hubungan Industrial Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Bojonegoro pada tanggal 28 Agustus 2017 pukul 10.30 WIB

⁷ Ibid

⁸ Ibid

⁹ Pasal 11 huruf c Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

- c. melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional.

Pelaksanaan kewenangan BPJS Ketenagakerjaan tersebut dilakukan oleh petugas pemeriksaan, yang dalam tugasnya berhak melakukan beberapa hal, diantaranya:¹⁰

1. Memastikan pengawasan dan pemeriksaan telah sesuai dengan prosedur.
2. Melakukan pengawasan terhadap perusahaan yang belum mendaftarkan diri dan para pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan.
3. Melakukan pengawasan terhadap PDS (per-daftar sebagian) perusahaan, meliputi: PDS Upah, PDS tenaga kerja, PDS program, dan PDS piutang.

Bentuk pengawasan dan pemeriksaan yang dilakukan oleh petugas pengawas pemeriksaan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro dilakukan dengan melakukan kunjungan ke perusahaan-perusahaan yang terdapat di Kabupaten Bojonegoro, untuk memberikan himbauan terkait kewajiban para pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya.¹¹ Langkah yang lain adalah dengan mengundang perwakilan dari perusahaan-perusahaan atau para pemberi kerja di Kabupaten Bojonegoro, dan menjelaskan program-program dari BPJS Ketenagakerjaan, serta manfaat yang akan

¹⁰ Hasil wawancara dengan Bapak Sukma Firmasnyah, S.H, petugas pengawas pemeriksaan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro pada tanggal 21 Agustus 2017 pukul 9.30 WIB

¹¹ Ibid

diperoleh para pemberi kerja serta para pekerjanya jika mendaftar dalam program BPJS Ketenagakerjaan.¹²

Setelah pendekatan pemasaran telah dilakukan oleh dan perusahaan-perusahaan terkait masih tidak memenuhi kewajibannya langkah selanjutnya yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro adalah memberikan surat peringatan kepada perusahaan atau pemberi kerja yang tidak patuh, terdiri dari surat peringatan pertama, dan kemudian dilanjutkan dikeluarkan surat peringatan yang kedua.¹³

Setelah dikeluarkannya surat peringatan pertama dan kedua pada perusahaan atau pemberi kerja yang tidak patuh, maka BPJS Ketenagakerjaan dan beberapa instansi yang lain, terdiri dari: Dinas Tenaga Kerja, KPKNL, Kejaksaan dan Pengawas Tenaga Kerja (Wasnaker) dari provinsi akan melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan atau pemberi kerja terkait.

Pelaksanaan dan pemeriksaan terhadap kewajiban pemberi kerja, khususnya terkait pendaftaran peserta BPJS Ketenagakerjaan masih kurang maksimal, hal ini terlihat dari data dari BPJS Ketenagakerjaan yang belum pasti terkait perusahaan dan pekerja di Kabupaten Bojonegoro. BPJS Ketenagakerjaan hanya mempunyai data perkiraan jumlah perusahaan yang ada di Kabupaten Bojonegoro. Dari data perkiraan, terdapat sekitar 3500 perusahaan di Kabupaten Bojonegoro, dari jumlah tersebut,

¹² Ibid

¹³ Ibid

diperkirakann sekitar 1400 perusahaan yang belum mendaftarkan diri dan pekerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan.

Terkait belum maksimalnya pengawasan dan pemeriksaan yang dilakukan oleh BPJS ketenagakerjaan yang berdampak pada pelaksanaan kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan diri dan para pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan sendiri timbul karena berbagai hambatan di lapangan.

C. Hambatan pelaksanaan pasal 11 huruf c Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS

Dalam pelaksanaan pasal 11 huruf c Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS, BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro juga mengalami berbagai hambatan. Beberapa factor yang menghambat efektivitas suatu aturan antara lain:

1. Faktor Undang-Undang
2. Faktor Penegak Hukum
3. Faktor Masyarakat

Dari pembahasan sebelumnya, faktor yang menjadi penghambat dalam pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan terhadap kewajiban pemberi kerja, khususnya dalam hal pendaftaran peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:¹⁴

¹⁴ Ibid

1. Faktor Penegak Hukum

Dalam pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan terhadap kewajiban para pemberi kerja, khususnya terkait pendaftaran tenaga kerja dan pemberi kerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan, pihak BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro masih mempunyai kendala terkait dengan system pendaftaran yang belum maksimal, sehingga memungkinkan perusahaan-perusahaan atau pemberi kerja di Kabupaten Bojonegoro belum dapat terdata secara maksimal. Seringkali petugas pengawas dan pemeriksaan BPJS Kabupaten Bojonegoro akan melakukan pendataan terhadap suatu perusahaan, namun ketika dilakukan kunjungan alamat yang tertera berbeda/fiktif. Disamping hal tersebut, pihak BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro juga belum melakukan kerjasama dengan instansi terkait (Dinas Perizinan), yang berwenang memberikan sanksi administrative bagi perusahaan atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya untuk mendaftarkan diri dan tenaga kerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan, sehingga pemberian sanksi menjadi terhambat. dan yang terakhir adalah kurangnya dukungan dari penguasa, dalam hal ini Bupati Bojonegoro, terhadap pemberian sanksi bagi pengusaha yang tidak memenuhi kewajibannya untuk mendaftarkan diri dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

2. Faktor Masyarakat

Beberapa perusahaan atau pemberi kerja juga menjadi hambatan dalam pelaksanaan pengawasan dan pemeriksaan terhadap kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan dirinya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Beberapa perusahaan atau pemberi kerja kurang kooperatif dan kurang peduli terhadap pendaftaran diri dan pekerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan. Beberapa perusahaan atau pemberi kerja juga masih mempunyai pengetahuan yang kurang terhadap program BPJS Ketenagakerjaan, dan menganggap program BPJS Ketenagakerjaan sama dengan BPJS Kesehatan. Di samping hal tersebut, beberapa perusahaan atau pemberi kerja juga masih hitung-hitungan dalam mengeluarkan biaya tambahan untuk mendaftarkan diri dan pekerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran sebagian perusahaan atau pemberi kerja di Kabupaten Bojonegoro masih rendah, padahal mendaftarkan diri dan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan adalah amanah dari undang-undang untuk memberikan perlindungan dan jaminan social bagi para pekerja.

D. Solusi dari pelaksanaan pasal 11 huruf C Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS

Solusi yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan kabupaten Bojonegoro untuk menangani hambatan-hambatan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor penegak hukumnya

BPJS Ketenagakerjaan berupaya meningkatkan dan melakukan perbaikan terhadap system pendataan terhadap perusahaan atau pemberi kerja di Kabupaten Bojonegoro. Hal ini karena sistem pendataan dan data yang akurat dapat memberikan gambaran terhadap kinerja pengawasan dan pemeriksaan yang telah dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan, serta potensi pemberi kerja maupun pekerja yang belum terdaftar dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Perbaikan tersebut dilakukan dengan terus melakukan pendataan dan kunjungan rutin terhadap para pemberi kerja atau perusahaan di Kabupaten Bojonegoro untuk mengetahui potensi pemberi kerja di Kabupaten Bojonegoro. Selain itu Terus meningkatkan koordinasi dan kerjasama dengan instansi-instansi terkait dalam melakukan pengawasan dan penindakan terhadap perusahaan atau pemberi kerja yang belum menjalankan kewajibannya. Dan yang terakhir terus melakukan upaya pendekatan kepada masyarakat dan para pemberi kerja terkait pentingnya untuk mendaftarkan diri dan para pekerjanya dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.

2. Faktor masyarakat

Pelaksanaan sosialisasi terus diadakan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro, agar pemberi kerja dapat memenuhi kewajibannya. Perusahaan atau pemberi kerja harus menyadari pentingnya untuk mendaftarkan diri dan pekerjanya dalam program jaminan sosial

ketenagakerjaan. Kesadaran diri dari para pemberi kerja atau perusahaan di Bojonegoro ini penting adanya, karena akan terasa percuma jika sosialisasi terus dilakukan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan, namun pemberi kerja atau perusahaan di Kabupaten Bojonegoro tidak turut serta berperan aktif di dalamnya.



BAB V

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Setelah melakukan pembahasan terhadap permasalahan permasalahan yang terdapat dalam rumusan masalah, maka selanjutnya penulis membuat kesimpulan mengenai rumusan masalah tersebut, yakni:

1. BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro telah melaksanakan tugasnya untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan terkait kewajiban para pemberi kerja di Kabupaten Bojonegoro dalam memenuhi kewajibannya, yakni mendaftarkan para pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Langkah yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro dilakukan dengan pendekatan pemasaran yang bersifat persuasif, yakni dengan mengundang para pemberi kerja dan perwakilan perusahaan di Kabupaten Bojonegoro dan menjelaskan program-program jaminan sosial yang ditawarkan BPJS Ketenagakerjaan serta manfaat atau keuntungan bagi perusahaan dan para pekerja yang mendaftarkan diri dalam program tersebut.
2. Dalam menjalankan tugasnya, BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro masih belum maksimal. Hal ini dikarenakan beberapa hambatan yang bersifat teknis dan non teknis yang dihadapi di lapangan. Beberapa hambatan yang dialami BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro adalah sistem pendataan yang belum maksimal, sehingga memungkinkan banyak

perusahaan-perusahaan maupun pemberi kerja yang belum terdata dalam database BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro, hal ini disebabkan juga karena masih banyak ditemukannya data fiktif perusahaan yang terdaftar sehingga menyulitkan petugas BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan. Selain itu belum adanya kerjasama dengan beberapa instansi terkait, dalam hal ini dinas perizinan membuat pelaksanaan penegakan aturan terhadap perusahaan juga terhambat. Dan yang terakhir adalah kurangnya partisipasi dan antusiasme dari perusahaan dan pemberi kerja untuk berinisiatif mendaftarkan diri dalam program BPJS Ketenagakerjaan juga menghambat BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan tugasnya dalam melakukan pengawasan dan pemeriksaan.

B. SARAN

Demi meningkatkan peran dan fungsi BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro dalam melaksanakan tugasnya untuk melakukan pengawasan dan pemerisaan terhadap kewajiban pemberi kerja dan perusahaan dalam mendaftarkan pekerjanya pada program BPJS Ketenagakerjaan, maka dalam hal ini penulis memberikan saran-saran kepada:

1. BPJS Ketenagakerjaan :

Agar lebih meningkatkan dan memperbaiki sistem pendataan dan melakukan verifikasi pada perusahaan-perusahaan dan pemberi kerja di

Kabupaten Bojonegoro, agar semua dapat terdata secara penuh dalam database BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro untuk memudahkan pelaksanaan penagawasan dan pemeriksaan. Selain itu, agar melakukan pendekatan kepada pemberi kerja tidak hanya dengan metode persuasif atau metode pemasaran, karena beberapa pemberi kerja pada kenyataannya berdasarkan hasil penelitian ini kurang memiliki kesadaran untuk memenuhi kewajibannya dalam mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, hal ini tentu saja bukan semata-mata karena faktor ketidaktahuan yang bisa diselesaikan dengan sosialisasi saja, melainkan karena ketidaktegasan sanksi yang ada, sehingga alangkah lebih baik pihak BPJS Ketenagakerjaan melakukan hubungan/kerjasama yang lebih baik dengan instansi terkait di Kabupaten Bojonegoro terkait pemberian sanksi bagi para pemberi kerja yang tidak mematuhi kewajibannya untuk mendaftarkan dirinya dan para pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

2. Pemerintah Kabupaten Bojonegoro

Pemerintah Kabupaten Bojonegoro, khususnya dinas Perizinan agar lebih bisa menjalin komunikasi dan kerjasama yang baik dengan BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Bojonegoro dalam penegakan sanksi bagi perusaha-perusahaan dan pemberi kerja di Kabupaten Bojonegoro yang belum mendaftarkan pekerjanya pada program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Karena jika sanksi yang diberikan tidak tegas, maka para

pemberi kerja akan semakin enggan untuk mendaftarkan dirinya dan para pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan, karena merasa bahwa tidak ada konsekuensi akan kewajibannya tersebut. Dimana semakin banyak pemberi kerja yang masih tidak sadar akan kewajibannya, maka hal ini akan semakin menghambat pihak BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan kewenangannya untuk melakukan pemeriksaan dan pengawasan terhadap para pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

3. Perusahaan dan Pemberi Kerja di Kabupaten Bojonegoro

Agar lebih memiliki kesadaran dan inisiatif terhadap pentingnya mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Mengingat pentingnya jaminan sosial bagi para pekerja untuk menjamin dirinya dari risiko yang timbul dari pekerjaan yang dilakukannya, serta jaminan kesejahteraan bagi diri para pekerja dan keluarganya di hari tua. Dengan timbulnya kesadaran dari para pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya untuk mendaftarkan diri dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan akan lebih memudahkan BPJS Ketenagakerjaan dalam melakukan tugasnya untuk pengawasan dan pemeriksaan.

Daftar Pustaka

- Abdul Khakim, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2003
- Agusmidah, ,Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Dinamika dan Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Bogor, 2010
- Agusmidah, dkk, *Bab-Bab tentang Hukum Perburuhan di Indonesia*, Pustaka Larasan, Denpasar, 2012
- Amiq Bachrul, *Aspek Hukum Pengawasan Pengelolaan Keuangan Daerah*, Laks Bang Group, Yogyakarta, 2010
- Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, 2013
- Aziz Syamsuddin, *Proses & Teknik Penyusunan Undang-Undang*, Sinar Grafika, Jakarta Timur, 2013
- Dyah Ochtarina Susanti, S.H, M.Hum dan A'an Efendi, S.H, M.H, *Penelitian Hukum (Legal Research)*.Sinar Grafika, Jakarta, 2014
- Eko Wahyudi,dkk, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta, 2016
- Geoff Bertram, *Assesing the Structure of Small Welfare States*, London: Commonwealth Secretariat and United Nations Research Institute for Social Development, 2011
- Hamidi, *metode penelitian dan teori Komunikasi*,Umpress, Malang, 2010
- I Dewa Gede Atmadja, *Ilmu Negara*, SetaraPress, Malang, 2012

Imam Soepomo, *Hukum Perburuhan Bidang Hubungan Industrial*, Pradnya Paramita, Bandung, 2001

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

Lawrence M. Friedman, *The Legal System; A Social Science Perspective*, Russel Sage Foundation, New York, 1975

Lutfi J. Kurniawan, *Negara Kesejahteraan dan Pelayanan Sosial*, Intrans Publishing, Malang, 2015

Mohammad Syaufi Syamsuddin, *Perjanjian-Perjanjian dalam Hubungan Industrial*, Sarana Bhakti Persada, Jakarta, 2005

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2010

Situmorang, Victor M dan Jusuf Juhir, *Aspek Hukum Pengawasan Melekat Dalam Lingkungan Aparatur Pemerintah*, Rineka Cipta, Jakarta, 1998

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, 2006

Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum*, UI Press, Jakarta, 1986

Sutedi Adrian, *Hukum Keuangan Negara*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012

Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan*, Alfabeta, Bandung, 2011

Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*, Rajawali Pers, Jakarta, 2008

Zainuddin Ali, M.A, Sosiologi Hukum, Sinar Grafika, Jakarta, 2010

Zainuddin Ali, *metode penelitian hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, 2009

Peraturan Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosia

Internet

www.kbbi.web.id/index.php?w=Pengawasan.com (Diakses Pada waktu 12.45 WIB Pada Tanggal 19 April 2017 pukul 09.00)

<https://beritabojonegoro.com/read/9244-disperinaker-tidak-tahu-jumlah-perusahaan-yang-belum-ikut-bpjs-tk.html> (Diakses hari selasa 17 April 2017 pukul 08.00)

<http://www.bojonegorokab.go.id/geografi>. (Diakses pada tanggal 10 juni 2018)

<http://www.bojonegorokab.go.id/demografi>. Diakses pada tanggal 10 Juni 2018