

Konsekuensi Hukum terhadap Perusahaan dan Tenaga Kerja Akibat Ketidapatuhan dalam Pembayaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan

Legal Consequences for Companies and Workers Due to Non-Compliance in Payment of BPJS Ketenagakerjaan Contributions

Farizh Maulana Yusuf, Ahmad Ahsin Thohari

Fakultas Hukum, Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta, Jakarta, Indonesia
2110611328@mahasiswa.upnvj.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to find out the legal consequences for companies that do not fulfill the obligation of BPJS Ketenagakerjaan contributions, as well as the legal consequences caused to workers. The background of this research is that although there is a legal regulation that requires it, many companies still have not paid BPJS Ketenagakerjaan contributions, causing losses to workers. This problem is urgent to study because compliance with the payment of BPJS Ketenagakerjaan contributions is a form of social protection and rights that must be fulfilled by the company according to the employment agreement. The statutory approach and conceptual approach are the 2 (two) methodological approaches used in this normative juridical research. This research uses library research as a data acquisition method. This research presents facts and information using descriptive data analysis methodology and then draws many conclusions as research findings. This research offers a new perspective in understanding default or tort related to non-compliance in the payment of BPJS Ketenagakerjaan contributions and its impact on workers' rights. The results of this study indicate that company non-compliance in paying BPJS Ketenagakerjaan contributions can not only be subject to administrative and criminal sanctions, but can also be subject to civil sanctions, and cause significant losses to workers, such as losing their rights to social security. This research was conducted in order to provide a more comprehensive insight into the legal consequences and steps that can be taken by workers to obtain their rights.

Keywords: *Legal Consequences; Non-Compliance; BPJS Ketenagakerjaan*

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui konsekuensi hukum bagi perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban iuran BPJS Ketenagakerjaan, serta akibat hukum yang ditimbulkan terhadap pekerja. Latar belakang dari penelitian ini adalah bahwa meskipun telah ada peraturan hukum yang mewajibkannya, banyak perusahaan yang masih belum membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, sehingga menimbulkan kerugian bagi para pekerja. Masalah ini mendesak untuk dikaji karena kepatuhan terhadap pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan adalah bentuk perlindungan sosial dan hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan sesuai perjanjian kerja. Pendekatan perundang-undangan (*statute approach*) dan pendekatan konseptual (*conceptual approach*) merupakan 2 (dua) metodologi pendekatan yang digunakan dalam penelitian yuridis normatif ini. Penelitian ini menggunakan studi kepustakaan (*library research*) sebagai metode perolehan data. Penelitian ini menyajikan fakta dan informasi dengan menggunakan metodologi analisis data secara deskriptif, dan kemudian menarik banyak kesimpulan sebagai temuan penelitian. Penelitian ini menawarkan perspektif baru dalam pemahaman wanprestasi atau perbuatan melawan hukum terkait ketidapatuhan dalam pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dan dampaknya terhadap hak-hak pekerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ketidapatuhan perusahaan dalam pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya dapat dikenai sanksi administratif dan pidana, tetapi juga dapat dikenakan sanksi perdata, serta menyebabkan kerugian signifikan bagi tenaga kerja, seperti kehilangan hak atas jaminan sosial. Penelitian ini dilakukan agar dapat memberikan wawasan yang lebih menyeluruh mengenai konsekuensi hukum serta langkah-langkah yang dapat ditempuh oleh pekerja untuk memperoleh hak-haknya.

Kata kunci: Konsekuensi Hukum; Ketidapatuhan; BPJS Ketenagakerjaan

1. PENDAHULUAN

Konstitusi Indonesia telah menegaskan bahwa jaminan sosial sebagai hak dasar bagi semua warga negara.¹ Organisasi Buruh Internasional (ILO) mendefinisikan jaminan sosial sebagai jenis perlindungan yang disediakan pemerintah untuk masyarakat dalam hal kesehatan, pekerjaan, dan pendapatan. Perlindungan ini mencakup tunjangan hari tua, pengangguran, sakit, cacat, kecelakaan kerja, cuti melahirkan, dan pemutusan hubungan kerja (PHK).² Menurut Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 Republik Indonesia, ditegaskan bahwa "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat." Lebih lanjut, dalam Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 menjelaskan bahwa "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan." Dalam hal ini, negara bertanggung jawab untuk memenuhi hak jaminan sosial bagi warganya. Pada prinsipnya, jaminan sosial bagi pekerja telah diatur secara spesifik dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yang menjelaskan bahwa "Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku."

Sebagai implementasi dari amanat konstitusi tersebut, pemerintah Indonesia telah membentuk sistem jaminan sosial nasional melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN). Dalam Pasal 1 Angka 1 UU SJSN menjelaskan bahwa jaminan sosial didefinisikan sebagai "salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak." Penyelenggaraan jaminan sosial ini telah diatur melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Dalam peraturan tersebut, BPJS Ketenagakerjaan berfungsi sebagai badan hukum publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Berdasarkan Pasal 6 ayat (2) *jo.* Pasal 9 ayat (2) UU BPJS, BPJS Ketenagakerjaan dengan (4) program utamanya yakni Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM) memainkan peran penting dalam memberikan jaminan sosial bagi para pekerja di Indonesia. Program-program tersebut memberikan perlindungan penting terhadap bahaya sosial dan ekonomi bagi para pekerja dan keluarganya.³ Setiap pemberi kerja, baik di sektor formal maupun informal, diwajibkan oleh hukum untuk mendaftarkan dan membayar iuran BPJS untuk semua pekerja mereka.⁴

¹ Agusmidah, *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum*, Cet. 1. (Jakarta: Softmedia, 2011).

² Windi Afdal and Zuraini Zuraini, "Kepatuhan Hukum Perusahaan Pemberi Kerja Dalam Memenuhi Hak-Hak Tenaga Kerja Pada Program Jaminan Hari Tua (JHT) Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan," *Tahkim* 18, no. 2 (2022): 344–60, <https://doi.org/10.33477/thk.v18i2.2402>.

³ Zaeni Asyhadie and Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia* (Jakarta: Prenada Media, 2019).

⁴ Dimas Hutomo, "Wajibkah Pengusaha Mendaftarkan Pekerjajanya Di BPJS Kesehatan Dan Ketenagakerjaan? | Klinik Hukumonline," January 18, 2019, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/wajibkah-pengusaha-mendaftarkan-pekerjanya-di-bpjs-kesehatan-dan-ketenagakerjaan-lt5bec1c6a0aba6/>.

Permasalahan utama yang dihadapi dalam implementasi BPJS Ketenagakerjaan adalah ketidapatuhan sejumlah perusahaan dalam memenuhi kewajiban membayar iuran BPJS tepat waktu. Dilansir dari laman wartakota.com, BPJS Ketenagakerjaan Grha Jamsostek mencatat hingga November 2023 terdapat 76 pemberi kerja/badan usaha (PKBU) yang menunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan dengan jumlah tunggakan iuran sebesar Rp9.300.000.000,00 (sembilan miliar tiga ratus juta rupiah).⁵ Ketidapatuhan ini tidak hanya melanggar ketentuan perundang-undangan, namun juga berpotensi merugikan hak-hak pekerja, karena menghalangi mereka mendapatkan perlindungan sosial yang layak. Penting bagi pemberi kerja untuk memenuhi tanggung jawab sosial dengan membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.⁶

Ketidapatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS memengaruhi kesejahteraan pekerja dan mengancam stabilitas sistem jaminan sosial secara keseluruhan. UU BPJS telah mengatur sanksi administratif dalam Pasal 17 UU BPJS yang menyatakan bahwa “pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya dapat dikenakan sanksi administratif, seperti teguran tertulis, denda, dan pembatasan akses terhadap layanan publik tertentu.” dan sanksi pidana dalam Pasal 55 UU BPJS yang menetapkan bahwa “sanksi pidana berupa penjara maksimal 8 (delapan) tahun atau denda hingga Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah)” bagi perusahaan yang tidak mematuhi peraturan tersebut.

Ketidapatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan juga dapat dianggap sebagai wanprestasi atau perbuatan melanggar hukum dari perspektif hukum perdata. Hal ini membuka peluang bagi pekerja yang dirugikan untuk menuntut ganti rugi sebagaimana diatur dalam Pasal 1267 dan Pasal 1365 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHP). Subekti menjelaskan bahwa wanprestasi terjadi ketika debitur gagal memenuhi kewajibannya atau hanya memenuhi sebagian dari kewajibannya.⁷ Implikasi hukum yang kompleks, menyebabkan tingkat kepatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS para pekerjanya masih menjadi sebuah tantangan. Hal ini menegaskan perlunya kajian mendalam mengenai konsekuensi hukum bagi perusahaan yang tidak patuh serta dampaknya terhadap pekerja khususnya dalam perspektif hukum perdata di Indonesia.

Beberapa penelitian terdahulu telah mengkaji berbagai aspek terkait kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban BPJS Ketenagakerjaan. Pertama, penelitian yang dilakukan oleh Fadhiah.⁸ Dalam penelitiannya berfokus pada aspek perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang belum didaftarkan oleh perusahaan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Serta dalam penelitian tersebut hanya membahas bentuk perlindungan hukum dan tidak

⁵ Panji Baskhara, “Iuran Nunggak Rp9,3 M, BPJS Ketenagakerjaan Serahkan Kejari Jakarta Barat Tangani 76 PKBU Membandel - Wartakotalive.Com,” accessed October 3, 2024, <https://wartakota.tribunnews.com/2023/12/27/iuran-nunggak-rp93-m-bpjs-ketenagakerjaan-serahkan-kejari-jakarta-barat-tangani-76-pkbu-membandel>.

⁶ Asri Wijayanti, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Cet. 7 (Jakarta: Sinar Grafika, 2017).

⁷ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, Cet. 24 (Jakarta: Intermasa, 2014).

⁸ Cut Aini Fadhiah and Kamilah K, “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial,” *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 5, no. 2 (March 22, 2024): 3114–19, <https://doi.org/10.31004/cdj.v5i2.26435>.

membahas dampak dari ketidakpatuhan tersebut bagi pekerja. Sedangkan dalam penelitian ini membahas mengenai bentuk ketidakpatuhan yang berbeda yaitu perusahaan yang tidak membayarkan iuran BPJS Ketenagakerjaan serta dampak terhadap hak-hak pekerja yang dirugikan.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Lageranna.⁹ Penelitian tersebut menganalisis risiko yang dihadapi oleh pemberi kerja akibat ketidakpatuhan terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan, namun lebih menekankan pada aspek sanksi administratif dan pidana. Lageranna menyoroti pentingnya penerapan sanksi yang tegas untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban BPJS Ketenagakerjaan. Berbeda dengan penelitian tersebut, penelitian ini membahas konsekuensi dan langkah hukum dari perspektif hukum perdata terutama mengenai aspek wanprestasi dan perbuatan melawan hukum.

Ketiga, Penelitian oleh Laksono.¹⁰ Dalam penelitian tersebut mengungkap adanya kasus dimana perusahaan melakukan penggelapan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang seharusnya dibayarkan untuk kepentingan pekerja. Selain itu, penelitian tersebut hanya membahas dampak terhadap perusahaan. Sedangkan dalam penelitian ini membahas dampak dari kedua belah pihak yaitu perusahaan dan pekerja akibat ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsekuensi hukum perdata terhadap perusahaan yang lalai membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, serta upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja dalam memperoleh hak-haknya.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif yang menggabungkan metode pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Menelaah beberapa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan isu penelitian adalah bagaimana pendekatan perundang-undangan dilaksanakan.¹¹ Sementara itu, pendekatan konseptual dilakukan untuk mengidentifikasi prinsip-prinsip hukum serta doktrin terkait dengan permasalahan ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan.¹² Data yang digunakan dalam penelitian ini dikumpulkan secara tidak langsung dari pihak ketiga yang terdiri atas 3 jenis bahan hukum yakni primer, sekunder, dan tersier. Sumber bahan hukum primer mencakup berbagai regulasi yang relevan dengan topik seperti UU Ketenagakerjaan, UU SJSN, UU BPJS, dan perundang-undangan lainnya, sedangkan bahan hukum sekunder mencakup publikasi ilmiah, buku-buku, serta penelitian hukum sebelumnya yang mendukung analisis masalah. Selain itu, bahan hukum tersier diambil dari

⁹ Akmal Lageranna, "Risiko Pemberi Kerja Atas Ketidapatuhan Dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan," *"Dharmasisya" Jurnal Program Magister Hukum FHUI* 1, no. 3 (November 10, 2021), <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol1/iss3/3>.

¹⁰ Rudi Laksono and Yudho Taruno Muryanto, "Penegakan Hukum Terhadap Penyalahgunaan Iuran BPJS Ketenagakerjaan Oleh PT Asiadaya Abadi Kudus," *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 2 (December 31, 2023): 270–76, <https://doi.org/10.20961/hpe.v11i2.77118>.

¹¹ Muhaimin, *Metode Penelitian Hukum* (Mataram: Mataram University Press, 2020).

¹² Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*, Cet. 13 (Jakarta: Kencana, 2017).

informasi di media internet atau situs web. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan dengan analisis data secara deskriptif untuk menyusun argumentasi atas temuan yang didapatkan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Konsekuensi Hukum terhadap Perusahaan yang Tidak Mematuhi Pembayaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan

Kepatuhan hukum adalah landasan utama untuk menjaga ketertiban dan keadilan dalam negara hukum. Menurut Herbert C. Kelman, kepatuhan hukum dapat terbentuk melalui tiga proses, yaitu *compliance* (kepatuhan pada aturan karena sanksi), *identification* (pemahaman atas peran dan tanggung jawab), dan *internalization* (kesadaran atas kewajiban moral dan hukum).¹³ Dalam konteks jaminan sosial, perusahaan memiliki peran penting untuk memenuhi kewajiban hukum dengan mendaftarkan pekerja ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan membayar serta menyetorkan iuran para pekerja.¹⁴ Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) UU BPJS, yang menjelaskan jika “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti” dan Pasal 19 ayat (1) dan (2) UU BPJS, yang menegaskan bahwa “Pemberi Kerja wajib memungut iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS”, serta “Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.”

Kewajiban ini tidak hanya sebagai bentuk kepatuhan administratif, tetapi juga tanggung jawab sosial perusahaan untuk melindungi kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja. Ketidakpatuhan dalam aspek ini dapat merugikan pekerja dan menimbulkan konsekuensi hukum bagi perusahaan. Konsekuensi hukum pertama yang dapat dikenai oleh perusahaan atas ketidakpatuhan dalam membayar dan menyetorkan iuran BPJS Ketenagakerjaan adalah Sanksi Administratif, sanksi administratif merupakan konsekuensi hukum pertama yang akan dihadapi oleh perusahaan apabila perusahaan tidak mematuhi kewajibannya dalam mendaftarkan tenaga kerja kepada program Jaminan Sosial.¹⁵ Sanksi ini telah diatur dalam Pasal 17 ayat (1) UU BPJS, yang menjelaskan jika “Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif.” Kemudian, pada Pasal 17 ayat (2) telah menguraikan beberapa bentuk sanksi administratif yang dapat dikenakan kepada perusahaan, yaitu: a) teguran tertulis; b) denda; dan/atau c) tidak mendapat pelayanan publik tertentu (TMP2T).

¹³ Muhammad Yusuf, “The Qanun Hukum Jinayah In The frame Of Law-Making Theory [Qanun Hukum Jinayah Dalam Bingkai Teori Pembuatan Hukum],” *Legitimasi: Jurnal Hukum Pidana dan Politik Hukum* 10, no. 2 (December 26, 2021): 256–78, <https://doi.org/10.22373/legitimasi.v10i2.11343>.

¹⁴ Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia* (Jakarta: Sinar Grafika, 2022).

¹⁵ Sovia Hasanah, “Pelayanan Publik Tertentu yang Tidak Diberikan Sebagai Sanksi Tidak Mendaftar BPJS | Klinik Hukumonline,” September 13, 2017, <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pelayanan-publik-tertentu-yang-tidak-diberikan-sebagai-sanksi-tidak-mendaftar-bpjs--lt599b8a045807d/>.

Sanksi administratif atas ketidapatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan dilakukan secara bertahap. Langkah awal adalah pemberian teguran tertulis yang berlaku maksimal 10 hari kerja dan dapat diberikan hingga dua kali.¹⁶ Jika setelah 30 hari perusahaan masih tidak memenuhi kewajibannya, maka dikenakan denda administratif sebesar 0,1% dari total iuran per bulan keterlambatan sesuai Pasal 10 ayat (4) PP No. 86 Tahun 2013.

Apabila sanksi berupa denda masih tidak dibayarkan dan disetorkan, maka perusahaan akan dikenakan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu (TMP2T).¹⁷ Sanksi ini merupakan sanksi administratif terakhir yang dapat diterapkan jika perusahaan gagal mematuhi kewajibannya meskipun telah dikenai denda. Pelayanan publik yang dapat terancam, sebagaimana diuraikan dalam Pasal 9 ayat (1) PP No. 86 Tahun 2013, meliputi: a) Perizinan terkait pendirian usaha atau badan hukum; b) Izin untuk mengikuti tender proyek; c) Izin mempekerjakan tenaga kerja asing; d) Izin bagi perusahaan penyedia jasa pekerja atau buruh; dan e) Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Kebayoran Baru, terdapat 29 perusahaan/badan usaha yang tidak patuh dan tidak mengikutsertakan tenaga kerjanya ke dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan sehingga perusahaan tersebut dikenakan sanksi Tidak Mendapatkan Pelayanan Publik Tertentu (TMP2T).¹⁸ Sanksi TMP2T tersebut menyebabkan perusahaan terkena sanksi tidak dapat mengurus izin baru hingga kewajiban iuran BPJS para pekerja diselesaikan, sehingga hal tersebut berimbas pada operasional perusahaan dan memberikan efek jera yang kuat. Langkah tegas ini diharapkan mendorong perusahaan untuk mematuhi kewajiban sosial mereka terhadap pekerja. Konsekuensi hukum kedua yang dapat dialami oleh perusahaan terkait ketidapatuhan ini yakni Sanksi Perdata, meskipun sanksi administratif bertujuan untuk menegakkan kepatuhan dan memberikan efek jera terhadap perusahaan, namun penerapan sanksi perdata melalui gugatan wanprestasi tetap menjadi salah satu mekanisme penting yang dapat diambil untuk melindungi hak-hak mereka.¹⁹

Dalam konteks hukum perdata, ketidapatuhan perusahaan terhadap kewajiban pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan dapat dikategorikan sebagai bentuk wanprestasi maupun perbuatan melawan hukum. Wanprestasi terjadi ketika perjanjian yang telah dibuat dan disepakati antara BPJS Ketenagakerjaan dan perusahaan terkait pembayaran tunggakan iuran dan denda yang dibebankan tidak dipatuhi dan tidak dijalankan sebagaimana mestinya. Dalam hal ini, perusahaan telah ingkar atas kewajiban terkait menyetorkan iuran para pekerja kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan. Konsekuensi dari wanprestasi ini dapat

¹⁶ Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*.

¹⁷ Nurfatimah Mani, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Di Perusahaan Yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan," *Jurnal Media Iuris* 2, no. 3 (October 2019), <https://repository.ubaya.ac.id/35612/>.

¹⁸ Windarto, "Ini Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tak Patuh Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan," *Jakarta Review* (blog), May 22, 2023, <https://jakrev.com/megapolitan/ini-sanksi-bagi-perusahaan-yang-tak-patuh-program-jaminan-sosial-ketenagakerjaan/>.

¹⁹ Muhammad Riandi Nur Ridwan and Yana Sukma Permana, "Wanprestasi Dan Akibatnya Dalam Pelaksanaan Perjanjian," *The Juris* 6, no. 2 (December 13, 2022): 441–51, <https://doi.org/10.56301/juris.v6i2.616>.

mencakup: a) Kewajiban membayar ganti rugi sesuai dengan ketentuan Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata); dan b) Pembatalan perjanjian yang diikuti dengan kewajiban membayar ganti rugi, sebagaimana diatur dalam Pasal 1267 KUHPerdata.

Di sisi lain, prinsip perbuatan melawan hukum diatur dalam Pasal 1365 KUHPerdata, yang menyatakan bahwa "Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut." Ketidapatuhan perusahaan dalam membayar iuran tidak hanya melanggar kewajiban hukum yang mengikat, tetapi juga merugikan pekerja, yang memiliki hak atas jaminan sosial yang memadai.

Konsekuensinya, pekerja dapat menuntut hak-haknya melalui klaim ganti rugi terhadap perusahaan. Ganti rugi tersebut dapat berupa ganti rugi *materiil*, seperti biaya pengobatan yang seharusnya ditanggung BPJS Ketenagakerjaan apabila terjadi kecelakaan kerja. Lebih lanjut, Pasal 1366 KUHPerdata menyatakan bahwa tanggung jawab atas kerugian tidak hanya berlaku untuk tindakan yang disengaja tetapi juga untuk kelalaian atau kurangnya kehati-hatian. Hal ini menunjukkan meskipun ketidapatuhan perusahaan tidak disengaja, namun disebabkan oleh kelalaian atau kurangnya kehati-hatian, perusahaan tetap dapat dikenakan tanggung jawab secara perdata.

Dilansir dari laman SIPP Pengadilan Negeri Tangerang, pada Putusan PN Tangerang nomor register perkara 95/Pdt.G.S/2024/PN.Tng, BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kabupaten Tangerang melalui Jaksa Pengacara Negara Kejaksaan Negeri Kabupaten Tangerang telah menerapkan sanksi perdata dengan mengajukan gugatan sederhana kepada PT CIS atas perbuatan melawan hukum terkait tunggakan iuran selama 39 bulan. Proses penyelesaian perkara ini selama 41 (empat puluh satu) hari. Dari hasil putusan tersebut, PT CIS diperintahkan untuk melakukan pembayaran tunggakan iuran. JPN berhasil memulihkan tunggakan iuran milik PT CIS senilai Rp51.992.678,00 dan kesepakatan damai tercapai antara kedua pihak, meskipun keduanya diwajibkan untuk secara tanggung renteng menanggung biaya perkara yang timbul sebesar Rp 202.000,00.²⁰

Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sanksi perdata dianggap sebagai terobosan yang cukup efektif dalam menindaklanjuti ketidapatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan waktu penanganan perkara yang lebih singkat dan proses yang tidak serumit dibandingkan sanksi pidana. Selain itu, penerapan sanksi perdata juga dapat meminimalisir kerugian biaya yang mungkin dialami oleh kedua belah pihak.

Konsekuensi hukum terakhir dan yang paling berat adalah Sanksi Pidana, sanksi pidana adalah langkah hukum terakhir yang akan dikenakan kepada perusahaan jika perusahaan gagal memenuhi kewajibannya untuk melakukan pembayaran iuran yang

²⁰ "SIPP Pengadilan Negeri Tangerang," accessed October 4, 2024, https://www.sipp-pn-tangerang.go.id/index.php/detil_perkara.

menjadi kewajibannya terhadap BPJS.²¹ Sesuai pada Pasal 55 UU BPJS yang menyatakan jika "Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah)."

Pada tahun 2023 lalu, Kejaksaan Negeri Jakarta Barat melakukan penindakan terhadap 2 perusahaan yaitu PT QT dan PT HL. Kedua perusahaan tersebut telah menunggak iuran BPJS para pekerjanya sejak tahun 2019 hingga 2022. Adapun tunggakan iuran PT QT sejumlah Rp1.045.670.652,- dan PT HL sejumlah Rp256.285.072,-. Melalui Surat Kuasa Khusus No. SKK/53/032022 dan No. SKK/100/032022, kasus ini sebelumnya telah ditindaklanjuti oleh Sub Perdata dan TUN melalui mediasi dan somasi. Namun, kedua perusahaan tersebut masih tidak memiliki iktikad baik untuk menyelesaikan tunggakan iuran tersebut. Akibatnya, Kejaksaan menindaklanjuti kasus ini melalui penerapan sanksi pidana, dan pada akhirnya hasil penyelidikan menetapkan Direktur PT QT (RO) dan Direktur PT HL (HK) sebagai tersangka karena dugaan korupsi atas penggelapan iuran BPJS para pekerjanya.²²

Sanksi pidana ini menunjukkan betapa seriusnya negara dalam melindungi hak hak tenaga kerja untuk mendapatkan perlindungan jaminan sosial serta memandang bahwa perusahaan memiliki kewajiban dan keharusan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Terdapat beberapa aspek penting terkait penerapan sanksi pidana ini yakni: a) Subjek Hukum: perusahaan yang melanggar ketentuan hukum yang berlaku dapat dikenakan sanksi pidana. Dalam kasus perusahaan berbadan hukum, hal ini dapat berlaku bagi direktur atau pejabat lain yang bertanggung jawab untuk mengambil keputusan dan mengambil tindakan yang berkaitan dengan kewajiban membayar iuran BPJS;²³ b) Unsur Kesengajaan: meskipun tidak secara eksplisit disebutkan dalam UU BPJS, dalam praktik hukum pidana, unsur kesengajaan (*dolus*) atau kelalaian berat (*culpa lata*) biasanya menjadi pertimbangan dalam pengenaan sanksi pidana;²⁴ dan c) Asas *Ultimum Remedium*: sanksi pidana hanya ditegakkan sesuai dengan adagium *ultimum remedium* atau pilihan terakhir, jika sanksi administratif dan perdata atau di antara upaya hukum lainnya, telah gagal atau tidak digunakan untuk menegakkan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban hukumnya.²⁵

²¹ Didik Lestariyono, Bambang Sugiri, and Rachmad Safa'at, "Penegakan Hukum Pidana Perusahaan Yang Tidak Memenuhi Kewajibannya Dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial," *Jurnal Cakrawala Hukum* 10, no. 2 (December 9, 2019), <https://doi.org/10.26905/idjch.v10i2.3225>.

²² Deri Dahuri, "Direktur Perusahaan Penunggak Iuran BPJS Ketenagakerjaan Dijadikan Tersangka," 2023, <https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/618504/direktur-perusahaan-penunggak-iuran-bpjs-ketenagakerjaan-dijadikan-tersangka>.

²³ Shinta Ikayani Kusumawardani, "Pengaturan Kewenangan, Dan Tanggung Jawab Direksi Dalam Perseroan Terbatas (Studi Perbandingan Indonesia Dan Australia)," *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 2, no. 1 (February 20, 2013), <https://doi.org/10.24843/JMHU.2013.v02.i01.p12>.

²⁴ Marsudi Utoyo et al., "Sengaja dan Tidak Sengaja Dalam Hukum Pidana Indonesia," *Lex Librum : Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (December 26, 2020): 75–85, <https://doi.org/10.46839/lljih.v0i0.298>.

²⁵ Rina Melati Sitompul and Andi Maysarah, "Ultimum Remedium Principles In Criminal Decisions In Creating Restorative Justice," *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 7, no. 1 (September 30, 2021): 32–46, <https://doi.org/10.33760/jch.v7i1.324>.

Ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar dan menyetorkan iuran BPJS Ketenagakerjaan para tenaga kerja tidak hanya dapat mengakibatkan konsekuensi hukum dari aspek sanksi administratif dan sanksi pidana, tetapi sanksi secara perdata juga dapat menjadi konsekuensi terhadap ketidakpatuhan tersebut. Meskipun UU BPJS tidak secara eksplisit mengatur sanksi perdata terkait ketidakpatuhan perusahaan, namun sanksi tersebut tetap muncul sebagai akibat dari wanprestasi atau perbuatan melawan hukum yang dilakukan oleh perusahaan. Sehingga hal inilah yang menjadi dasar perusahaan dapat dikenakan gugatan secara perdata.

3.2 Akibat Hukum bagi Tenaga Kerja atas Kelalaian Perusahaan yang Menunggak Pembayaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan

Ketidakpatuhan pemberi kerja dalam menyetorkan iuran BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya menimbulkan konsekuensi hukum bagi pemberi kerja, tetapi juga memiliki akibat hukum yang berdampak langsung pada perlindungan jaminan sosial dan kesejahteraan tenaga kerja. Dampak paling signifikan dari kelalaian ini adalah hilangnya perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja, yang dapat mengakibatkan risiko serius bagi kesejahteraan mereka.

Sehingga dari ketidakpatuhan tersebut dapat mengakibatkan hilangnya 4 (empat) program utama yang semestinya diterima oleh pekerja sebagaimana telah diatur dalam Pasal 6 ayat (2) jo. Pasal 9 ayat (2) UU BPJS, yaitu: a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK): Pekerja akan kehilangan hak atas perawatan medis, santunan, dan rehabilitasi akibat kecelakaan kerja. Hal ini mengancam kesejahteraan pekerja yang mengalami kecelakaan atau cedera dalam menjalankan pekerjaannya; b) Jaminan Kematian (JKM): Keluarga pekerja yang meninggal dunia dapat kehilangan santunan kematian dan biaya pemakaman, yang semestinya berfungsi sebagai bentuk perlindungan bagi ahli waris pekerja; c) Jaminan Hari Tua (JHT): Akumulasi tabungan jangka panjang pekerja beserta hasil pengembangannya akan hilang, sehingga mengurangi kemampuan finansial mereka untuk menghadapi masa pensiun dengan aman; d) Jaminan Pensiun (JP): Hal ini menyebabkan pekerja dapat kehilangan jaminan penghasilan di hari tua, yang berpotensi menyebabkan ketidakstabilan finansial ketika mereka tidak lagi produktif.

Dengan demikian, ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan bukan hanya merupakan pelanggaran terhadap kewajiban hukum, tetapi juga secara langsung membahayakan hak-hak pekerja atas jaminan sosial, mengancam perlindungan dan kesejahteraan yang menjadi hak dasar mereka. Hal ini menunjukkan betapa pentingnya perusahaan dalam memenuhi kewajibannya dalam membayar serta menyetorkan iuran BPJS Ketenagakerjaan para pekerjanya, sebagaimana tercantum dalam Pasal 19 ayat (2) UU BPJS.

Ketika perusahaan menunggak pembayaran iuran, status kepesertaan pekerja dapat menjadi tidak aktif, yang berarti mereka tidak dapat mengakses manfaat-manfaat tersebut

ketika dibutuhkan.²⁶ Hilangnya perlindungan ini menempatkan tenaga kerja pada posisi yang sangat rentan, terutama ketika menghadapi risiko-risiko terkait pekerjaan atau peristiwa tak terduga dalam kehidupan mereka. Ketidapatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan juga dapat mengakibatkan kerugian material yang signifikan bagi tenaga kerja, seperti: a) Biaya Pengobatan, ketika pekerja mengalami kecelakaan dan tidak menerima penggantian upah karena status kepesertaan BPJS-nya tidak aktif, maka pekerja terpaksa menanggung sendiri risiko keuangan tersebut; dan b) Kehilangan Pendapatan, jika terjadi kecelakaan yang mengakibatkan ketidakmampuan bekerja, maka pekerja akan kehilangan hak atas penggantian upah selama masa pemulihan.

Perusahaan yang lalai dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan dapat dimintai pertanggungjawaban hukum. Hans Kelsen menjelaskan bahwa pertanggungjawaban hukum merujuk pada individu atau entitas sebagai subjek hukum yang memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab atas tindakan yang dilakukannya.²⁷ Artinya, setiap individu harus menanggung konsekuensi hukum, termasuk sanksi atas tindakan yang melanggar aturan. Dalam konteks ini, setiap individu, termasuk penguasa atau pemerintah, memiliki kewajiban untuk bertanggung jawab atas tindakannya, baik yang disebabkan oleh kesalahan maupun tanpa kesalahan. Tanggung jawab hukum tersebut dapat berwujud dalam bentuk pidana, perdata, maupun administratif.²⁸

Tanggung jawab hukum dalam hukum perdata dapat didasarkan pada prinsip tanggung gugat pengganti atau *vicarious liability*. Menurut prinsip ini, perusahaan bertanggung jawab atas tindakan atau kelalaian yang dilakukan dalam ruang lingkup pekerjaannya, termasuk kewajiban untuk memenuhi hak-hak pekerja.²⁹ Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat menghindar dari tanggung jawab hukum atas kelalaian dalam pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan. Kelalaian perusahaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan dapat dikategorikan sebagai bentuk wanprestasi dan/atau perbuatan melawan hukum. Hal ini merupakan pelanggaran terhadap kewajiban yang telah disepakati dalam hubungan kontraktual antara pemberi kerja dan tenaga kerja, serta melanggar regulasi yang berlaku terkait jaminan sosial tenaga kerja.³⁰

Pekerja yang dirugikan akibat kelalaian perusahaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan dapat menempuh beberapa upaya hukum. Pertama, pekerja perlu mengumpulkan bukti seperti slip gaji yang tidak mencantumkan potongan BPJS Ketenagakerjaan, surat keterangan kerja, dan dokumen lainnya yang relevan. Kemudian pekerja mengajukan pengaduan ke BPJS Ketenagakerjaan dengan cara menghubungi call center BPJS dengan nomor 175 ataupun melalui aplikasi JMO. Setelah pengaduan dibuat nantinya BPJS akan menerbitkan surat teguran penunggakan kepada perusahaan,

²⁶ Mani, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Di Perusahaan Yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan."

²⁷ Hans Kelsen, *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara* (Bandung: Nusa Media, 2014).

²⁸ Munir Fuady, *Teori Negara Hukum Modern (Rechtstaat)* (Bandung: Refika Aditama, 2011).

²⁹ Sekar Ayu Dita and Atik Winanti, "Analisis Asas Vicarious Liability Dalam Pertanggungjawaban Pengganti Atas Perbuatan Melawan Hukum Pegawai Bank," *Jurnal USM Law Review* 6, no. 2 (August 19, 2023): 526–42, <https://doi.org/10.26623/julr.v6i2.7037>.

³⁰ R. Subekti, *Hukum Perjanjian*.

melaporkan perusahaan ke instansi terkait, seperti Dinas Tenaga Kerja dan Kejaksaan.³¹ Sebagaimana hal ini telah tercantum dalam Pasal 2 ayat (3) huruf c Peraturan BPJS Ketenagakerjaan Nomor 3 Tahun 2018 tentang Unit Pengendali Mutu Pelayanan dan Penanganan Pengaduan Peserta, yang menekankan pentingnya tanggung jawab dalam memastikan kepatuhan dan penanganan pengaduan terkait layanan BPJS Ketenagakerjaan. Kedua, tenaga kerja dapat melakukan upaya penyelesaian sengketa melalui perundingan bipartit antara perusahaan dan pekerja.³² Dalam perundingan ini, tenaga kerja bersama dengan serikat pekerja/serikat buruh dapat menuntut agar perusahaan segera melunasi tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Apabila perundingan tidak mencapai kesepakatan, BPJS Ketenagakerjaan, sebagai pihak yang mewakili kepentingan tenaga kerja, dapat meminta bantuan hukum kepada Kejaksaan Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara melalui Jaksa Pengacara Negara (JPN). Hal ini didasarkan pada Pasal 11 huruf g UU BPJS, yang menyebutkan bahwa BPJS memiliki wewenang untuk melaporkan pemberi kerja yang tidak mematuhi kewajiban pembayaran iuran atau kewajiban lainnya kepada pihak berwenang, seperti Kejaksaan atau Dinas Ketenagakerjaan, sebagaimana aturan yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Langkah ini diambil untuk menegakkan hak pekerja terkait jaminan sosial dan menuntut perusahaan yang lalai dalam memenuhi kewajibannya berdasarkan Surat Kuasa Khusus (SKK). Hal ini sejalan dengan Pasal 30 ayat (2) UU No. 16 Tahun 2004 tentang Kejaksaan Republik Indonesia, yang diperkuat oleh PERJA RI No. 7 Tahun 2021 tentang Pedoman Pelaksanaan Penegakan Hukum, Bantuan Hukum, Pertimbangan Hukum, Tindakan Hukum Lain, dan Pelayanan Hukum di Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara. Menurut Susanti, kejaksaan dapat ditunjuk sebagai mediator untuk melakukan upaya penyelesaian sengketa.³³ Hal ini memungkinkan kejaksaan berperan sebagai fasilitator yang netral untuk membantu kedua belah pihak mencapai kesepakatan, terutama dalam sengketa yang terkait dengan kepentingan publik, seperti jaminan sosial tenaga kerja.

Belakangan ini beberapa Kejaksaan Negeri (Kejari) telah melakukan penerapan hukum perdata dalam upaya penyelesaian sengketa terkait ketidapatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Dilansir dari laman ipol.id, pada Februari 2024, Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Grha BPJamsostek telah mengajukan permohonan bantuan hukum kepada Kejari Jakarta Barat melalui JPN, dengan menyerahkan 76 (tujuh puluh enam) Surat Kuasa Khusus (SKK). Permohonan ini bertujuan untuk melakukan

³¹ Nurhadi, "Cara Melaporkan Perusahaan Yang Tak Membayar BPJS Ketenagakerjaan Pkerjanya," *Tempo*, October 14, 2024, <https://bisnis.tempo.co/read/1928121/cara-melaporkan-perusahaan-yang-tak-membayar-bpjs-ketenagakerjaan-pekerjanya>.

³² Genies Wisnu Pradana, "Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan pasca Berlakunya UU Cipta Kerja," *Konsultasi Hukum Indonesia | BP Lawyers Corporate Law Firms di Jakarta* (blog), October 15, 2023, <https://bplawyers.co.id/2023/10/15/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-dan-pasca-berlakunya-uu-cipta-kerja/>.

³³ Ipon Susanti, "Efektivitas Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Mengabaikan Tunggakan Iuran BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Pusat Dan Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat)," *Syntax Idea* 6, no. 8 (August 16, 2024): 3625–41, <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i8.4276>.

penagihan piutang iuran terhadap perusahaan yang menunggak, dengan total tunggakan iuran sebesar Rp19.481.400.616.³⁴ Upaya tersebut dilakukan untuk memulihkan hak perlindungan pekerja yang belum dibayarkan oleh perusahaan.³⁵

Melalui SKK tersebut, Jaksa Pengacara Negara (JPN) dapat melakukan berbagai upaya untuk menindak tegas perusahaan atau pemberi kerja yang menunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan. Langkah-langkah tersebut dapat dilakukan melalui mediasi atau pemanggilan resmi kepada perusahaan yang menunggak dan BPJS Ketenagakerjaan, dengan tujuan menyelesaikan permasalahan dan memastikan pembayaran iuran yang tertunggak.³⁶ Apabila mediasi tidak direspon maka upaya selanjutnya adalah mengirimkan somasi atau peringatan melalui surat teguran yang dilakukan secara bertahap hingga 3 (tiga) kali.³⁷ Jika kedua upaya tersebut sudah dilakukan namun perusahaan penunggak masih belum beriktikad baik, maka cara terakhir dengan melakukan upaya hukum secara litigasi yaitu mengajukan gugatan sederhana.³⁸

Kejaksanaan memiliki wewenang melalui Jaksa Pengacara Negara untuk menyelesaikan sengketa ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan melalui 2 (dua) metode upaya hukum, yakni upaya hukum non litigasi dan litigasi. Non litigasi merupakan metode penyelesaian sengketa yang dilakukan secara kekeluargaan, seperti mediasi, negosiasi, atau arbitrase, yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan tanpa melibatkan proses pengadilan formal.³⁹ Sebaliknya, litigasi adalah metode penyelesaian sengketa yang melibatkan proses peradilan di mana para pihak menyelesaikan permasalahan mereka di hadapan hakim melalui mekanisme pengadilan.⁴⁰ Pada prinsipnya, upaya hukum non-litigasi terdiri dari 2 (dua) cara, dalam hal ini mediasi dan somasi. Melalui proses mediasi, pihak ketiga akan membantu pihak-pihak yang berselisih untuk mencapai kesepakatan dalam penyelesaian masalah.⁴¹ Dalam hal ini, kejaksanaan akan bertindak sebagai mediator untuk melakukan mediasi dengan memberikan undangan kepada perusahaan penunggak dan BPJS Ketenagakerjaan. Proses mediasi ini dilakukan dengan cara perundingan terkait permasalahan tunggakan iuran, seperti dibuatnya perjanjian untuk melakukan cicilan pelunasan denda dan iuran sebagai bentuk iktikad baik dari pihak perusahaan.

³⁴ Iqbal, "Kejari Jakarta Barat Panggil Perusahaan Penunggak Iuran BPJS Ketenagakerjaan," *Ipol.id* (blog), February 1, 2024, <https://ipol.id/2024/02/kejari-jakarta-barat-panggil-perusahaan-penunggak-iuran-bpjs-ketenagakerjaan/>.

³⁵ Mani, "Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Di Perusahaan Yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan."

³⁶ Nurnaningsih Amriani, *Mediasi: Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan* (Jakarta: Rajawali, 2012).

³⁷ Konsultan Hukum Indonesia, "Somasi, Solusi Hukum Mengatasi Masalah Wanprestasi," *Konsultan Hukum Indonesia / BP Lawyers Corporate Law Firms Di Jakarta* (blog), May 17, 2021, <https://bplawyers.co.id/2021/05/17/somasi-solusi-hukum-mengatasi-masalah-wanprestasi/>.

³⁸ Bimo Satria Hutomo and Budi Santoso, "Pemecahan Sengketa Wanprestasi Melalui Gugatan Sederhana Di Pengadilan Negeri Melonguane," *Notarius* 15, no. 1 (April 30, 2022): 502–20, <https://doi.org/10.14710/nts.v15i1.46057>.

³⁹ Fitri Novia Heriani, "Mengenal 6 Jenis Penyelesaian Sengketa Non-Litigasi," *Hukumonline.com*, accessed October 3, 2024, <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-6-jenis-penyelesaian-sengketa-non-litigasi-lt662d4846e5ec1/>.

⁴⁰ Heriani.

⁴¹ I.P.M Ranuhandoko, *Terminologi Hukum Inggris-Indonesia*, Cet. 4 (Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006).

Apabila undangan mediasi tidak direspon atau terhadap perjanjian damai dengan melakukan cicilan tidak dilakukan sebagaimana mestinya, maka tindakan selanjutnya yang dilakukan pihak Kejaksaan ialah melakukan Somasi atau Teguran. Menurut Jonaedi Efendi, somasi adalah sebuah peringatan yang ditujukan kepada pihak yang akan menjadi tergugat.⁴² Apabila perusahaan sudah berjanji untuk berdamai dan membuat perjanjian untuk melakukan pembayaran lunas maupun dengan cara mencicil, namun perusahaan tetap melakukan ingkar atas janji yang dibuatnya tersebut. Maka Kejaksaan akan melakukan penindakan dengan cara mengirimkan somasi kepada perusahaan tersebut sebagai sebuah pengingat sekaligus teguran. Metode ini terbukti cukup efektif dalam menyelesaikan sengketa sebelum perkara diajukan ke pengadilan. Selain itu, metode ini juga berfungsi sebagai langkah persiapan apabila somasi pertama, kedua, hingga ketiga tidak mendapatkan tanggapan, sehingga dapat menjadi bahan hukum yang kuat dalam mendukung pengajuan gugatan di pengadilan.

Apabila upaya hukum non-litigasi seperti mediasi, somasi atau hal-hal lain yang dirasa sudah dilakukan, namun tidak menghasilkan iktikad baik dari pihak perusahaan penunggak, Kejaksaan melalui Jaksa Pengacara Negara (JPN) dapat mengambil langkah hukum dengan mengajukan gugatan sederhana atas nama BPJS Ketenagakerjaan.⁴³ Gugatan sederhana (*small claim court*) adalah jenis gugatan perdata yang ditujukan untuk kasus wanprestasi atau perbuatan melawan hukum dengan nilai materiil maksimal Rp500.000.000,-, sesuai dengan ketentuan Pasal 3 ayat (1) Peraturan Mahkamah Agung No. 4 Tahun 2019 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana. Melalui proses litigasi yang sederhana ini, diharapkan hak-hak tenaga kerja yang tidak terpenuhi dapat dikembalikan dengan cepat dan efisien.

Pada prinsipnya, gugatan sederhana ini menjadi upaya terakhir dalam penyelesaian perkara secara perdata. Kejaksaan dapat mengajukan gugatan sederhana untuk menindaklanjuti perusahaan yang tidak beriktikad baik dalam melunasi tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan para pekerjanya. Namun demikian, dalam penyelesaian suatu perkara ketidapatuhan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, pekerja masih perlu diwakili oleh BPJS untuk dapat mengajukan gugatan terhadap perusahaan. Situasi ini mendorong pemerintah untuk melakukan simplifikasi terkait proses langkah hukum yang dapat diambil oleh para pekerja, sehingga nantinya pekerja bisa mengajukan gugatan secara individu ataupun bersama serikat pekerja tanpa perlu lagi BPJS yang mewakili. Serta pemerintah juga perlu menambahkan terkait ketentuan sanksi perdata didalam UU BPJS ataupun aturan turunannya agar penerapan sanksi perdata dapat dipilih sebagai opsi penyelesaian sengketa alternatif sebelum menerapkan sanksi pidana. Hal ini dikarenakan penerapan sanksi pidana haruslah diletakan sebagai langkah atau pilihan terakhir,

⁴² Jonaedi Efendi, Ismu Gunadi Widodo, and Fifit Fitri Lutfianingsih, *Kamus Istilah Hukum Populer* (Jakarta: Kencana, 2016).

⁴³ Muhammad Yusuf et al., "Kedudukan Jaksa Sebagai Pengacara Negara Dalam Lingkup Perdata dan Tata Usaha Negara," *Jurnal Yustika: Media Hukum Dan Keadilan* 21, no. 02 (March 22, 2019): 12–27, <https://doi.org/10.24123/yustika.v21i02.1500>.

sebagaimana penjelasan adagium *ultimum remedium* yang memposisikan hukum pidana sebagai sarana terakhir dalam proses penegakan hukum.

4. PENUTUP

Ketidapatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan dapat mengakibatkan berbagai konsekuensi hukum, mulai dari sanksi administratif, seperti teguran dan denda, hingga sanksi pidana berupa ancaman penjara bagi pengurus perusahaan, serta implikasi perdata yang memungkinkan pekerja menuntut perusahaan melalui gugatan wanprestasi atau perbuatan melawan hukum untuk mendapatkan kompensasi atas kerugian yang disebabkan oleh hilangnya hak jaminan sosial. Akibat hukum dari ketidapatuhan ini sangat signifikan bagi pekerja, terutama terancam hilangnya akses terhadap jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun, yang seharusnya menjadi hak dasar mereka. Sehingga, pemerintah harus memperkuat penegakan hukum dan meningkatkan pengawasan untuk menjamin bahwa perusahaan-perusahaan telah mematuhi kewajiban mereka untuk membayar iuran BPJS. Selain itu, pemerintah juga perlu menyederhanakan proses upaya hukum bagi pekerja agar mereka dapat mengajukan gugatan tanpa perlu diwakili oleh BPJS, serta menambahkan ketentuan sanksi perdata dalam UU BPJS ataupun aturan turunannya agar penerapan sanksi perdata dapat dipilih sebagai penyelesaian sengketa alternatif sebelum mengajukan gugatan pidana. Dengan demikian, diharapkan adanya sinergi antara pemerintah, perusahaan, dan pekerja dalam menciptakan sistem jaminan sosial yang adil dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afdal, Windi, and Zuraini Zuraini. "Kepatuhan Hukum Perusahaan Pemberi Kerja Dalam Memenuhi Hak-Hak Tenaga Kerja Pada Program Jaminan Hari Tua (JHT) Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan." *Tahkim* 18, no. 2 (2022): 344–60. <https://doi.org/10.33477/thk.v18i2.2402>.
- Agusmidah. *Dilematika Hukum Ketenagakerjaan: Tinjauan Politik Hukum*. Cet. 1. Jakarta: Softmedia, 2011.
- Amriani, Nurnaningsih. *Mediasi : Alternatif Penyelesaian Sengketa Perdata di Pengadilan*. Jakarta: Rajawali, 2012.
- Asyhadie, Zaeni, and Rahmawati Kusuma. *Hukum Ketenagakerjaan Dalam Teori Dan Praktik Di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media, 2019.
- Baskhara, Panji. "Iuran Nunggak Rp9,3 M, BPJS Ketenagakerjaan Serahkan Kejari Jakarta Barat Tangani 76 PKBU Membandel - Wartakotalive.Com." Accessed October 3, 2024. <https://wartakota.tribunnews.com/2023/12/27/iuran-nunggak-rp93-m-bpjs-ketenagakerjaan-serahkan-kejari-jakarta-barat-tangani-76-pkbu-membandel>.
- Dahuri, Deri. "Direktur Perusahaan Penunggak Iuran BPJS Ketenagakerjaan Dijadikan Tersangka," 2023. <https://mediaindonesia.com/politik-dan-hukum/618504/direktur-perusahaan-penunggak-iuran-bpjs-ketenagakerjaan-dijadikan-tersangka>.
- Dita, Sekar Ayu, and Atik Winanti. "Analisis Asas Vicarious Liability Dalam Pertanggungjawaban Pengganti Atas Perbuatan Melawan Hukum Pegawai Bank." *Jurnal USM Law Review* 6, no. 2 (August 19, 2023): 526–42. <https://doi.org/10.26623/julr.v6i2.7037>.

- Efendi, Jonaedi, Ismu Gunadi Widodo, and Fifit Fitri Lutfianingsih. *Kamus Istilah Hukum Populer*. Jakarta: Kencana, 2016.
- Fadhiah, Cut Aini, and Kamilah K. “Analisis Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial.” *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat* 5, no. 2 (March 22, 2024): 3114–19. <https://doi.org/10.31004/cdj.v5i2.26435>.
- Fuady, Munir. *Teori Negara Hukum Modern (Rechtstaat)*. Bandung: Refika Aditama, 2011.
- Hasanah, Sovia. “Pelayanan Publik Tertentu yang Tidak Diberikan Sebagai Sanksi Tidak Mendaftar BPJS Klinik Hukumonline,” September 13, 2017. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/pelayanan-publik-tertentu-yang-tidak-diberikan-sebagai-sanksi-tidak-mendaftar-bpjs--lt599b8a045807d/>.
- Heriani, Fitri Novia. “Mengenal 6 Jenis Penyelesaian Sengketa Non-Litigasi.” *Hukumonline.com*. Accessed October 3, 2024. <https://www.hukumonline.com/berita/a/mengenal-6-jenis-penyelesaian-sengketa-non-litigasi-lt662d4846e5ec1/>.
- Hutomo, Bimo Satria, and Budi Santoso. “Pemecahan Sengketa Wanprestasi Melalui Gugatan Sederhana Di Pengadilan Negeri Melonguane.” *Notarius* 15, no. 1 (April 30, 2022): 502–20. <https://doi.org/10.14710/nts.v15i1.46057>.
- Hutomo, Dimas. “Wajibkah Pengusaha Mendaftarkan Pekerjaanya Di BPJS Kesehatan Dan Ketenagakerjaan? Klinik Hukumonline,” January 18, 2019. <https://www.hukumonline.com/klinik/a/wajibkah-pengusaha-mendaftarkan-pekerjanya-di-bpjs-kesehatan-dan-ketenagakerjaan-lt5bec1c6a0aba6/>.
- I.P.M Ranuhandoko. *Terminologi Hukum Inggris-Indonesia*. Cet. 4. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2006.
- Iqbal. “Kejari Jakarta Barat Panggil Perusahaan Penunggak Iuran BPJS Ketenagakerjaan.” *Ipol.id* (blog), February 1, 2024. <https://ipol.id/2024/02/kejari-jakarta-barat-panggil-perusahaan-penunggak-iuran-bpjs-ketenagakerjaan/>.
- Kelsen, Hans. *Teori Umum Tentang Hukum Dan Negara*. Bandung: Nusa Media, 2014.
- Konsultan Hukum Indonesia. “Somasi, Solusi Hukum Mengatasi Masalah Wanprestasi.” *Konsultan Hukum Indonesia | BP Lawyers Corporate Law Firms Di Jakarta* (blog), May 17, 2021. <https://bplawyers.co.id/2021/05/17/somasi-solusi-hukum-mengatasi-masalah-wanprestasi/>.
- Kusumawardani, Shinta Ikayani. “Pengaturan Kewenangan, Dan Tanggung Jawab Direksi Dalam Perseroan Terbatas (Studi Perbandingan Indonesia Dan Australia).” *Jurnal Magister Hukum Udayana (Udayana Master Law Journal)* 2, no. 1 (February 20, 2013). <https://doi.org/10.24843/JMHU.2013.v02.i01.p12>.
- Lageranna, Akmal. “Risiko Pemberi Kerja Atas Ketidapatuhan Dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.” *“Dharmasisya” Jurnal Program Magister Hukum FHUI* 1, no. 3 (November 10, 2021). <https://scholarhub.ui.ac.id/dharmasisya/vol1/iss3/3>.
- Laksono, Rudi, and Yudho Taruno Muryanto. “Penegakan Hukum Terhadap Penyalahgunaan Iuran BPJS Ketenagakerjaan Oleh PT Asiadaya Abadi Kudus.” *Jurnal Hukum dan Pembangunan Ekonomi* 11, no. 2 (December 31, 2023): 270–76. <https://doi.org/10.20961/hpe.v11i2.77118>.
- Lestariyono, Didik, Bambang Sugiri, and Rachmad Safa’at. “Penegakan Hukum Pidana

- Perusahaan Yang Tidak Memenuhi Kewajibannya Dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.” *Jurnal Cakrawala Hukum* 10, no. 2 (December 9, 2019). <https://doi.org/10.26905/idjch.v10i2.3225>.
- Mani, Nurfatimah. “Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Di Perusahaan Yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan.” *Jurnal Media Iuris* 2, no. 3 (October 2019). <https://repository.ubaya.ac.id/35612/>.
- Marzuki, Peter Mahmud. *Penelitian Hukum: Edisi Revisi*. Cet. 13. Jakarta: Kencana, 2017.
- Muhaimin. *Metode Penelitian Hukum*. Mataram: Mataram University Press, 2020.
- Nurhadi. “Cara Melaporkan Perusahaan Yang Tak Membayar BPJS Ketenagakerjaan Pekerjaannya.” *Tempo*, October 14, 2024. <https://bisnis.tempo.co/read/1928121/cara-melaporkan-perusahaan-yang-tak-membayar-bpjs-ketenagakerjaan-pekerjanya>.
- Pradana, Genies Wisnu. “Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial Dan pasca Berlakunya UU Cipta Kerja.” *Konsultan Hukum Indonesia | BP Lawyers Corporate Law Firms di Jakarta* (blog), October 15, 2023. <https://bplawyers.co.id/2023/10/15/penyelesaian-perselisihan-hubungan-industrial-dan-pasca-berlakunya-uu-cipta-kerja/>.
- R. Subekti. *Hukum Perjanjian*. Cet. 24. Jakarta: Intermedia, 2014.
- Ridwan, Muhammad Riandi Nur, and Yana Sukma Permana. “Wanprestasi Dan Akibatnya Dalam Pelaksanaan Perjanjian.” *The Juris* 6, no. 2 (December 13, 2022): 441–51. <https://doi.org/10.56301/juris.v6i2.616>.
- “SIPP Pengadilan Negeri Tangerang.” Accessed October 4, 2024. https://www.sipp.pn-tangerang.go.id/index.php/detil_perkara.
- Sitompul, Rina Melati, and Andi Maysarah. “Ultimum Remedium Principles In Criminal Decisions In Creating Restorative Justice.” *JCH (Jurnal Cendekia Hukum)* 7, no. 1 (September 30, 2021): 32–46. <https://doi.org/10.33760/jch.v7i1.324>.
- Susanti, Ipon. “Efektivitas Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Mengabaikan Tunggakan Iuran BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Pusat Dan Kejaksanaan Negeri Jakarta Pusat).” *Syntax Idea* 6, no. 8 (August 16, 2024): 3625–41. <https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v6i8.4276>.
- Utoyo, Marsudi, Kinaria Afriani, Rusmini Rusmini, and Husnaini Husnaini. “Sengaja dan Tidak Sengaja Dalam Hukum Pidana Indonesia.” *Lex Librum : Jurnal Ilmu Hukum* 7, no. 1 (December 26, 2020): 75–85. <https://doi.org/10.46839/lljih.v0i0.298>.
- Wijaya, Andika. *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, 2022.
- Windarto. “Ini Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tak Patuh Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.” *Jakarta Review* (blog), May 22, 2023. <https://jakrev.com/megapolitan/ini-sanksi-bagi-perusahaan-yang-tak-patuh-program-jaminan-sosial-ketenagakerjaan/>.
- Yusuf, Muhammad. “The Qanun Hukum Jinayah In The frame Of Law-Making Theory [Qanun Hukum Jinayah Dalam Bingkai Teori Pembuatan Hukum].” *Legitimasi: Jurnal Hukum Pidana dan Politik Hukum* 10, no. 2 (December 26, 2021): 256–78. <https://doi.org/10.22373/legitimasi.v10i2.11343>.
- Yusuf, Muhammad, Slamet Sampurno, Muhammad Hasrul, and Muhammad Ilham Arisaputra. “Kedudukan Jaksa Sebagai Pengacara Negara Dalam Lingkup Perdata dan Tata Usaha Negara.” *Jurnal Yustika: Media Hukum Dan Keadilan* 21, no. 02 (March 22, 2019): 12–27. <https://doi.org/10.24123/yustika.v21i02.1500>.