

**EFEKTIVITAS PENEGAKAN HUKUM TERHADAP PERUSAHAAN YANG MENGABAIKAN TUNGGAKAN IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN (STUDI KASUS PADA BPJS KETENAGAKERJAAN JAKARTA PUSAT DAN KEJAKSAAN NEGERI JAKARTA PUSAT)****Ipon Susanti**

Universitas Katolik Indonesia Atma Jaya, Indonesia

Email: ipsusanti@gmail.com

**Abstrak**

Dalam hal ketenagakerjaan apabila diperhatikan, setiap warga memiliki hak yang melekat pada hakikat hidupnya dan hal itu adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali disebutkan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal yang harus diselenggarakan oleh setiap negara, termasuk Negara Republik Indonesia. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaturan tentang jaminan sosial berupa BPJS ketenagakerjaan dan alasan dari terjadinya kerjasama antara BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Pusat dan Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat dalam hal penanganan terhadap perusahaan-perusahaan yang mengabaikan tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini berjenis hukum empiris, yakni suatu metode penelitian hukum yang mengkaji tentang aturan hukum dalam kenyataan atau realitas yang ada di masyarakat. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa latar belakang dari BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Pusat memberikan kuasa khusus pada Kejaksaan sebagai Pengacara Negara untuk penegakan dalam rangka penyelesaian hukum terhadap perusahaan-perusahaan yang mengabaikan tunggakan iuran di Jakarta ialah dikarenakan tidak efektifnya kinerja penegakan hukum yang dilakukan oleh Deputy Pemeriksaan dan Pengawasan BPJS Ketenagakerjaan selama ini baik dikarenakan faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal.

**Kata Kunci:** penegakan hukum, perusahaan, BPJS ketenagakerjaan**Abstract**

*In terms of employment, if you pay attention, every citizen has a right inherent in the essence of his life and that is the right to social security. Therefore, it is often mentioned that social security is a universal program that must be organized by every country, including the Republic of Indonesia. The purpose of this study is to find out and examine the regulation of social security in the form of BPJS Employment and the reason for the cooperation between BPJS Employment Central Jakarta and the Central Jakarta District Attorney's Office in terms of handling companies that ignore the arrears of BPJS Employment contributions. This research is a type of empirical law, which is a legal research method that studies the rule of law in reality or reality in society. The results of this study state that the background of BPJS Ketenagakerjaan Central Jakarta gives special powers to the Prosecutor's Office as the State Attorney for enforcement in the context of legal settlement against companies that ignore arrears of contributions in Jakarta is due to the ineffective performance of law enforcement*

---

**How to cite:**

Ipon Susanti (2024) Efektivitas Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan yang Mengabaikan Tunggakan Iuran BPJS Ketenagakerjaan (Studi Kasus Pada BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Pusat Dan Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat), (06) 08,

---

**E-ISSN:**[2684-883X](#)

---

*carried out by the Deputy for Inspection and Supervision of BPJS Ketenagakerjaan so far, both due to internal and external factors.*

**Keywords:** *law enforcement, companies, BPJS Employment*

## **PENDAHULUAN**

Selain dari sumber daya alam yang memengaruhi kemajuan suatu negara, sumber daya manusia juga memiliki andil yang besar dalam proses perkembangan dan kemajuan dari sebuah negara yaitu dalam hal Ketenagakerjaannya (Tunggal, 2014). Dalam hal ketenagakerjaan apabila diperhatikan, setiap warga memiliki hak yang melekat pada hakikat hidupnya dan hal itu adalah hak atas jaminan sosial. Oleh karena itu, sering kali disebutkan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal yang harus diselenggarakan oleh setiap negara, termasuk Negara Republik Indonesia.

Hal tersebut sebagaimana amanat daripada Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945, pada Pasal 28H ayat (3) menyatakan bahwa Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia bermartabat dan Pasal 34 ayat (2) yang menyatakan bahwa Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

Kemudian ketentuan internasional pun mengamanatkan perihal jaminan sosial, hal ini sebagaimana Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa pada tanggal 10 Tahun 1948 didalam Pasal 22 menyatakan bahwa:

“Setiap orang, sebagai anggota masyarakat, berhak atas jaminan sosial dan berhak akan terlaksananya hak-hak ekonomi, sosial dan budaya yang sangat diperlukan untuk martabat dan pertumbuhan bebas pribadinya, melalui usaha-usaha nasional maupun kerjasama internasional, dan sesuai dengan pengaturan serta sumber daya setiap Negara” (Suhartoyo, 2018).

Berdasarkan amanat Undang-Undang Dasar 1945 dan Ketentuan Internasional tersebutlah akhirnya dibuat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang selanjutnya disingkat UU SJSN, dinyatakan bahwa Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak dan Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial (Ningtyas, 2019).

Kemudian pada Pasal 3 UU SJSN dinyatakan pula bahwa Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Selanjutnya pada Pasal 18 menyatakan bahwa ada beberapa jenis program jaminan sosial yaitu jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian.

Pada perkembangannya untuk pengimplementasikan jauh lebih masif tentang jaminan sosial di Indonesia, berlandaskan Pasal 5 ayat (4) UU SJSN yang menyatakan bahwa dalam hal diperlukan badan penyelenggara jaminan sosial selain dimaksud pada ayat (3), dapat dibentuk yang baru dengan Undang-Undang, maka dilahirkanlah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS dengan payung hukum Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya. BPJS terbagi menjadi 2 (dua), yakni BPJS Kesehatan dan

BPJS Ketenagakerjaan. Dimana BPJS Kesehatan ialah menyelenggarakan program jaminan kesehatan, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan ialah menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.

Pada ketentuan Pasal 15 ayat (1) menyatakan bahwa Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Kemudian ayat (2) menjelaskan bahwa Pemberi Kerja dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS. Adapun pada Pasal 19 ayat (1) menyatakan bahwa Pemberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS dan pada ayat (2) menyatakan bahwa Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.

Terkait sanksi 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).

Dengan pengaturan yang telah cukup detail tersebut, namun dalam praktiknya di berbagai provinsi atau kota/kabupaten tetap belumlah dapat menekan pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan perusahaan khususnya terkait dengan jaminan sosial dalam bentuk BPJS Ketenagakerjaan baik itu tidak mendaftarkan karyawannya ke dalam BPJS Ketenagakerjaan atau melakukan pengabaian terhadap kewajiban untuk melakukan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Bisnis.com yang menerangkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan mencatat per/Mei 2022 ada lebih dari 20.000 perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjaannya dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan (Situmeang, Putri, & Pebrianti, 2023). Direktur Utama BPJS Ketenagakerjaan Anggoro Eko Cahyo memaparkan dari 63.257 perusahaan yang dilakukan pengawasan dan pemeriksaan oleh BPJS Ketenagakerjaan, baru 40.144 atau 63% perusahaan yang patuh, sedangkan sebanyak 23.113 perusahaan belum memberikan perlindungan kepada pekerjaannya (Situmeang et al., 2023).

Detik Jatim melaporkan bahwa data BPJS Ketenagakerjaan Blitar mencatat ada 1.339 PK/BU yang menunggak iuran. Total piutang iuran itu mencapai sebanyak Rp4,8 miliar dengan rincian kategori pembayaran kurang lancar 559 PK/BU dengan piutang iuran sekitar Rp 1,2 miliar (Tugas, 2017). Pembayaran diragukan sebanyak 77 PK/BU dengan piutang iuran sebanyak hampir Rp 1,2 miliar dan pembayaran macet sebanyak 344 PK/BU dengan piutang iuran hampir Rp1,4 miliar. Dari 1.339 PK/BU di Blitar Raya yang punya piutang iuran itu, selain perusahaan juga termasuk lembaga pemerintahan dan yang di bawah dinas pendidikan, ulas Hendra Elvian selaku Kepala Cabang BPJS Ketenagakerjaan Blitar (Tugas, 2017).

Penunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan di Jakarta sendiri sebagaimana laporan Wakil Kepala Kejaksaan Tinggi (Wakajati) DKI Jakarta Pathor Rahman mengungkap terdapat 43 ribu perusahaan di provinsi DKI Jakarta yang menunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2018. Daftar perusahaan tersebut dikategorikan menjadi tersendat, ragu-ragu dan macet dalam hal pembayaran iuran tersebut. Dari jumlah penunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan tersebut, sebanyak BPJS 6.580 perusahaan/pemberi kerja yang benar-benar dikategorikan macet dalam pembayaran (RADEN AYU, 2023). Mayoritas penunggak adalah perusahaan swasta.

Dari permasalahan-permasalahan mengenai perusahaan-perusahaan penunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan tersebut, kemudian dilakukanlah sebuah terobosan hukum dalam hal penanganan permasalahan tersebut dengan dibuatnya MOU kerjasama antara BPJS

Ketenagakerjaan dan Kejaksaan Agung Republik Indonesia, dimana pada penerapannya MOU ini menjadi dasar untuk membuat perjanjian kerjasama antara BPJS Ketenagakerjaan di cabang-cabang dengan Kejaksaan Negeri di wilayah-wilayah Indonesia.

Seperti pada detik news yang melaporkan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Banten bekerja sama dengan Kejati Banten berupa *MoU* penyerahan 888 Surat Kuasa Khusus (SKK) dari 408 perusahaan yang menunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan senilai Rp60 miliar. Selama setahun (2023) dengan pendampingan dari Kejati, perusahaan-perusahaan tersebut telah membayar Rp33,5 miliar. Perusahaan membayar tunggakan BPJS Ketenagakerjaan setelah dilakukan upaya litigasi dan non-litigasi dengan didampingi Kejati Banten dan jajaran (Suwandi & Wardana, 2022)

Dari data-data tersebut, maka fokus pada penelitian ini ialah untuk mengetahui dan mengkaji terkait kendala-kendala yang dihadapi BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Pusat dalam penanganan perusahaan-perusahaan yang menunggak atau mengabaikan iuran BPJS Ketenagakerjaan sehingga pada akhirnya pihak BPJS Ketenagakerjaan harus bekerjasama dengan Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat untuk membantu penyelesaian hukum pelanggaran hukum tersebut.

Kemudian menarik untuk dapat dikaji pula, oleh karena terdapat penegakan hukum secara pidana diluar dari secara administrasi dan keperdataan. Hal ini sebagaimana terdapat pada Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Balai Karimun Nomor 172 pid.sus/2020/pn tbk. Dimana kasus ini berawal dari Terdakwa yang mengakuisisi saham PT. Kawasan Dinamika Harmonitama yang selanjutnya disingkat PT. KDH dari saudara Indra Gunawan, yang mana PT. KDH diperjual belikan dalam keadaan tidak sehat atau dapat dikatakan sudah tidak memiliki biaya oprasional untuk melakukan kegiatan dan memiliki beban gaji dan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang tertunggak sejak November 2018 atas 156 orang karyawan yang mana hal tersebut Terdakwa ketahui.

Pasca mengakuisisi dan menjadi Direktur Utama PT. KDH pada 9 Maret 2019, Terdakwa justru kesulitan dalam mengembangkan dan mulai kehabisan cara untuk mengelola perusahaannya, Terdakwa pun menunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan selama kurang lebih 1 tahun. Oleh karena dirasa tidak memiliki iktikad baik dalam melakukan pembayaran iuran tersebut, maka akhirnya dilakukan penegakan hukum secara pidana dan pada akhirnya terdakwa di vonis pidana penjara selama 4 (empat) bulan.

Berdasarkan uraian diatas, penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam terkait sistem penegakan hukum seperti apa saja yang dapat dilakukan terhadap pelanggaran jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan bagi tenaga kerja ini dan apakah ada keterlibatan Kejaksaan secara langsung dalam melakukan penegakan secara pidana berdasarkan surat kuasa khusus yang diberikan padanya.

Maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengkaji pengaturan tentang jaminan sosial berupa BPJS ketenagakerjaan dan alasan dari terjadinya kerjasama antara BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Pusat dan Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat dalam hal penanganan terhadap perusahaan-perusahaan yang mengabaikan tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan. Untuk mengetahui dan mengkaji bagaimana efektivitas penegakan dalam rangka penyelesaian hukum yang dilakukan oleh Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat terhadap perusahaan-perusahaan yang mengabaikan tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan dari di wilayah Jakarta Pusat.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini berjenis hukum empiris, yakni suatu metode penelitian hukum yang mengkaji tentang aturan hukum dalam kenyataan atau realitas yang ada di masyarakat, yang

mana objek kajian yang diteliti beranjak dari meneliti bahan hukum primer berupa norma hukum yang dalam penerapannya masyarakat sebagai subyek hukum berlaku berbeda dari apa yang tertuang pada rumusan norma. Digunakannya penelitian hukum empiris dikarenakan penelitian ini direncanakan untuk dapat dilakukan dengan memperoleh sumber data dari BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Pusat dan Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat. Pada penelitian ini, spesifikasi yang digunakan ialah deskriptif analitis. Deskriptif analitis ialah spesifikasi penelitian yang dipakai untuk menjabarkan ataupun menggambarkan sebuah kondisi atau keadaan yang sedang berlangsung atau terjadi dengan tujuan untuk penelitian sehingga memungkinkan untuk mendapatkan informasi serta hal-hal yang bersifat ideal untuk kemudian dianalisis dengan berdasarkan teori hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku (Ali, 2021).

Dalam penelitian ini, pendekatan yang akan digunakan yaitu menggunakan pendekatan perundang-undangan (*Statue Approach*) dan pendekatan fakta (*the fact approach*) (Diantha, Dharmawan, & Artha, 2018). Adapun yang dimaksud dengan pendekatan perundang-undangan sebagai salah satu pendekatan penelitian yang digunakan yaitu dengan menelaah peraturan perundang-undangan yang terkait dengan permasalahan atau isu hukum yang diteliti. Dalam hal ini peraturan perundang-undangan yang digunakan sebagai bahan analisis adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Kemudian, Pendekatan fakta (*the fact approach*) yaitu pendekatan dilakukan melalui pengkajian penerapan aturan perundang-undangan atas kenyataan atau fakta di lapangan terkait permasalahan hukum yang sedang dibahas (Diantha et al., 2018). Dalam hal ini kasus yang penulis gunakan ialah berasal dari hasil studi lapangan di BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Pusat dan Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat serta Putusan Pengadilan Negeri Tanjung Balai Karimun Nomor 172 pid.sus/2020/pn tbk.

Dalam penelitian ini, jenis data yang digunakan oleh penulis ialah data sekunder. Data sekunder peroleh dari hasil penelaahan keputusan atau penelaahan terhadap literatur dan bahan pustaka yang berkaitan dengan suatu masalah atau materi dari penelitian yang sering disebut dengan bahan hukum (Peter Mahmud Marzuki, 2016). Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber bahan hukum yaitu:

- a. Bahan hukum primer, merupakan bahan hukum yang mengikat setiap orang berupa peraturan perundang-undangan, yurisprudensi atau putusan pengadilan, catatan resmi, dan perjanjian internasional (*traktat*) (Peter Mahmud Marzuki, 2016). Bahan hukum primer yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:
  - 1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
  - 2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial
  - 3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
  - 4) Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang
- b. Bahan hukum sekunder, adalah bahan hukum yang dapat memberikan suatu penjelasan terhadap bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dapat berupa rancangan perundang-undangan, hasil penelitian buku-buku teks, jurnal ilmiah, surat kabar (Koran), kamus-kamus, dan berita internet yang berkaitan dengan penelitian yang bersangkutan (Peter Mahmud Marzuki, 2016).

- c. Bahan hukum tersier merupakan bahan diluar bahasan hukum yang merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk ataupun penjelasan terhadap bahan hukum primer maupun sekunder. Bahan hukum tersier yang digunakan dalam penelitian ini berupa: kamus besar bahasa Indonesia (KBBI), kamus hukum.

Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan dengan studi kepustakaan (*library research*). Studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data dengan mengumpulkan dokumen, buku, dan literatur lainnya.

Dalam penelitian ini analisis data dilakukan dengan cara analisis kualitatif, yaitu suatu metode yang berusaha menguraikan permasalahan dengan memaparkan data disertai analisa yang mendalam berdasarkan peraturan perundang-undangan, konsep, teori dan pandangan para ahli hukum. Kemudian dilakukan interpretasi untuk menarik suatu kesimpulan dari permasalahan penelitian ini.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### **Efektivitas Penegakan Dalam Rangka Penyelesaian Hukum Oleh Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat Berdasarkan Kuasa Khusus BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Pusat Terhadap Perusahaan-Perusahaan Yang Mengabaikan Tunggakan Iuran Di Wilayah Jakarta Pusat**

Sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya bahwa fungsi Kejaksaan mencakup aspek preventif dan aspek represif dalam kepidanaan serta Pengacara Negara dalam Keperdataan dan Tata Usaha Negara. Pada aspek preventif, Jaksa sebagai Pengacara Negara mempunyai kapasitas sama dengan seperti tokoh yang berperan untuk menunjang hak-hak negara dalam menyita dana atau aset yang dapat merugikan negara. Selain itu, dalam negara hukum yang menyelenggarakan kesejahteraan masyarakat akan banyak ditemukan keterlibatan dan kepentingan hukum dari negara dan pemerintah di bidang perdata, baik dalam kedudukan sebagai tergugat maupun sebagai penggugat (Litigasi) atau pihak yang mempunyai kepentingan hukum dalam penyelesaian sengketa diluar pengadilan (Non Litigasi) yang dapat diwakilkan kepada Kejaksaan melalui Jaksa Pengacara Negara. Inilah pandangan antisipatif dari kekuasaan eksekutif yang terkandung dalam Pasal 30 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 Tentang Kejaksaan Republik Indonesia.

Kemudian, pada peraturan pelaksanaanya sebagai pedoman dalam pelaksanaan sebagaimana KEPJA RI No:148/J.A/12/1994 tentang Administrasi Perkara Perdata dan Tata Usaha Negara yang kemudian diperkuat dengan PERJA RI No:040/A/JA/12/2010 yang diperbaharui melalui PERJA RI Nomor 9 Tahun 2011 tentang Tugas, Wewenang, dan Fungsi Kejaksaan dalam Bidang Perdata dan Tata Usaha Negara serta aturan terbaru yakni PERJA RI Nomor 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 menyatakan bahwa Bantuan Hukum, Pertimbangan Hukum, Pelayanan Hukum, Tindakan Hukum dan Tindakan Hukum Lain merupakan tugas serta wewenang yang dimiliki Jaksa Pengacara Negara.

Berangkat dari ketentuan-ketentuan tersebut yang mana berkesinambungan pula dengan dasar hukum yang dimiliki oleh BPJS Ketenagakerjaan yakni Undang-Undang BPJS pada Pasal 11 Huruf g dan h, yang mana pada intinya dapat melakukan kerjasama dengan instansi berwenang dalam hal ini penegak hukum untuk penyelenggaraan program Jaminan Sosial sebagaimana amanat undang-undang yang melindungi kepentingan masyarakat, maka hal ini menjadi sejalan dengan ketentuan-ketentuan yang telah ada pada fungsi Jaksa sebagai Pengacara Negara.

Dengan demikian dilakukanlah kerjasama dalam bentuk MoU atau Perjanjian Kerjasama yang ditindaklanjuti dengan pemberian surat kuasa khusus pada Kejaksaan sebagai dasar utama dari pelaksanaan penegakan hukum oleh jaksa sebagai pengacara negara untuk meningkatkan efektifitas penanganan dan penyelesaian masalah hukum terhadap perusahaan-perusahaan yang telah melakukan pelanggaran hukum dalam hal ini melakukan tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan baik di dalam maupun diluar pengadilan.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Bapak Agung Irawan, S.H., M.H selaku Kasi Perdata dan Tata Usaha Negera Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat, dalam hal penegakan hukum yang dilakukan Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat melalui bagian Perdata dan Tata Usaha Negera berdasarkan Surat Kuasa Khusus yang diberikan, terdapat dua metode yang dilakukan yakni:

1. Non Litigasi
  - a. Mediasi

Menurut Ranuhandoko dalam bukunya “Terminologi Hukum” mediasi diartikan dengan pihak ketiga yang ikut campur dalam perkara untuk mencapai penyelesaian (Rasjidi, 2015). Penyelesaian sengketa dengan menengahi menunjukkan pada peran yang ditampilkan pihak ketiga sebagai mediator dalam menjalankan tugasnya untuk menengahi dan menyelesaikan sengketa yang terjadi diantara kedua belah pihak yang bersengketa.

Secara lebih sederhana Mediasi adalah penyelesaian sengketa melalui proses perundingan untuk memperoleh kesepakatan para pihak yang bersengketa dan di bantu oleh pihak ketiga yang netral dalam hal ini pihak Kejaksaan atau pihak yang tidak memihak kepada para pihak yang bersengketa. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan Bapak Agung Irawan, S.H., M.H selaku Kasi Perdata dan Tata Usaha Negera Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat menyatakan bahwa:

*“Kami bertindak sebagai mediator untuk melakukan mediasi dimulai dengan memberikan undangan kepada perusahaan penunggak dan BPJS Ketenagakerjaan. Kemudian para pihak hadir, maka dilakukan perundingan untuk dapat mencari solusi terkait permasalahan tunggakan tersebut. Dalam proses ini hampir semua kasus tercapai kesepakatan damai dengan dibuatnya perjanjian untuk melakukan cicilan sebagai bentuk iktikad baik dari pihak perusahaan. Metode mediasi ini menjadi hal yang kami prioritaskan oleh karena output dari tujuan ialah dapat terlaksananya pembayaran tanpa harus ada penegakan litigasi yang memiliki konsekuensi biaya dan kerugian-kerugian materi, maupun non materi untuk kedua belah pihak”.*

- b. Somasi

Apabila terhadap undangan mediasi tidak direspon atau terhadap perjanjian damai dengan melakukan cicilan tidak dilakukan sebagaimana perjanjian, maka tindakan selanjutnya yang dilakukan pihak Kejaksaan ialah melakukan Somasi. Secara sederhana somasi adalah teguran. Menurut Jonaedi Efendi dalam Kamus Istilah Hukum Populer, somatie atau legal notice, atau yang lebih dikenal dengan somasi adalah teguran terhadap pihak calon tergugat. Adapun tujuan diberikannya somasi adalah memberi kesempatan kepada pihak calon tergugat untuk berbuat sesuatu atau menghentikan suatu perbuatan sebagaimana tuntutan pihak penggugat.

Cara ini cukup efektif untuk menyelesaikan sengketa sebelum perkara diajukan ke pengadilan dan sebagai langkah persiapan Kejaksaan juga sebelum mungkin pada akhirnya apabila Somasi ini tidak ditanggapi, maka sebagai salah satu bahan hukum untuk dilakukannya gugatan. Hal ini sejalan dengan hasil wawancara dengan Bapak

Agung Irawan, S.H., M.H selaku Kasi Perdata dan Tata Usaha Negera Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat menyatakan bahwa:

“Dalam praktiknya beberapa terjadi, dimana terdapat perusahaan yang sudah berjanji untuk berdamai dan membuat pernyataan untuk melakukan pembayaran dengan cara mencicil, namun tetap melakukan ingkar atas janji yang dibuatnya tersebut. Dengan hal demikian, maka kami melakukan penindakan dengan cara mengirimkan somasi kepada perusahaan tersebut sebagai sebuah pengingat sekaligus teguran”.

c. Litigasi

Gugatan Sederhana

Dalam hal secara Mediasi, Somasi atau hal-hal lain yang dirasa sudah dilakukan secara non-litigasi, namun perusahaan penunggak tetap tidak beriktikad baik, maka dilakukan Kejaksaan dapat melakukan gugatan mewakili BPJS Ketenagakerjaan. Menurut M. Natsir Asnawi, gugatan sederhana, (small claim court) adalah gugatan dalam bidang hukum perdata yang nilai gugatan materilnya paling banyak Rp200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) yang diselesaikan dengan tata cara dalam pembuktian sederhana.

Sementara berdasarkan pasal 1 ayat (1) Perma Nomor 2 tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana disebutkan bahwa Penyelesaian gugatan sederhana adalah tata cara di persidangan terhadap gugatan perdata dengan nilai materil paling banyak Rp200.000.000,- (dua ratus juta rupiah) yang diselesaikan dengan tata cara dan pembuktian yang sederhana. Namun, pada tahun 2019, terdapat Perma Nomor 4 Tahun 2019 tentang Perubahan Perma Nomor 2 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelesaian Gugatan Sederhana. Ketentuan pasal 1 angka 1 dan pasal 3 ayat (1) diubah, sehingga berbunyi: penyelesaian gugatan sederhana adalah tata cara pemeriksaan dipersidangan terhadap gugatan perdata dengan nilai gugatan materil paling banyak Rp500.000.000,- (lima ratus juta rupiah) yang diselesaikan dengan tata cara dan pembuktiannya sederhana. Sejalan dengan hasil wawancara dengan Bapak Agung Irawan, S.H., M.H selaku Kasi Perdata dan Tata Usaha Negera Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat menyatakan bahwa:

*“Gugatan Sederhana ialah cara yang dapat kami lakukan, namun apabila memang dirasa berbagai cara secara non-litigasi telah dilakukan, tetapi tidak ada hasil atau tidak ada respon berupa iktikad baik dari perusahaan penunggak. Dalam praktiknya, pernah terjadi 1-2 kali kami melakukan upaya gugatan sederhana, namun setelah dalam proses menunggu mekanisme pacs mendaftarkan gugatan tersebut justru pihak perusahaan penunggak mengabari kami dan dilakukan mediasi ulang yang pada akhirnya sepakat berdamai dan langsung melakukan cicilan”.*

Berdasarkan apa yang telah dijelaskan di atas, Bapak Agung Irawan, S.H., M.H selaku Kasi Perdata dan Tata Usaha Negera Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat juga menambahkan bahwa dalam melaksanakan penegakan hukum, Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat lebih menggunakan pendekatan yang menitikberatkan secara non litigasi (mediasi hingga somasi) yang bertujuan utamanya untuk mendapatkan pembayaran sebagaimana kewajiban dari para perusahaan penunggak dan demi meminimalisir juga kerugian-kerugian yang tidak perlu diderita oleh para pihak.

Kemudian ia menambahkan bahwa terhadap opsi pemidanaan secara normatif tidaklah salah karena Undang-Undang telah memberikan opsi tersebut, meskipun sejak awal kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Pusat tidak pernah ada kuasa khusus untuk kami melakukan penegakan hukum secara pidana dan apabila dilakukan



pun, instansi Kepolisian dirasa lebih memiliki kewenangan tersebut yang akhirnya dalam prosesnya pihak Kejaksaan pun akan terlibat sebagai Penuntut Umum. Namun apabila kita kaji kembali, maka opsi tersebut haruslah diletakan sebagai langkah akhir sebagaimana adagium ultimum remedium yang merupakan asas hukum yang menempatkan hukum pidana sebagai alat terakhir dalam penegakan hukum.

Selanjutnya, terkait dengan hasil kinerja yang dilakukan oleh pihak Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat sendiri, dapat dikatakan cukup efektif. Hal ini oleh karena dari setiap Surat Kuasa Khusus yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat dapat menyelesaikannya dengan keberhasilan yang cukup baik, yakni 56% dapat diselesaikan dengan perusahaan penunggak yang akhirnya melakukan pembayaran baik langsung secara lunas maupun secara mencicil. Untuk lebih jelasnya maka dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 1 Hasil Kinerja Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat Dalam Penyelesaian Hukum Periode Januari s.d 10 Juni 2024**

Jumlah Penunggak	Jumlah Tunggakan Iuran	Total Tunggakan Beserta Denda	Selesai Ditangani	Dalam Proses
75 PKBU	Rp28.231.006.093,-	Rp30.871.040.474,-	42	33

Sumber: Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat

Dari pencapaian kinerja tersebut, maka peneliti juga akan mengkajinya dengan teori efektivitas hukum untuk dapat menilai apakah upaya-upaya yang telah dilakukan oleh Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat telah dapat dinyatakan efektif secara teori. Menurut Soerjono Soekanto, teori efektifitas hukum adalah sejauh mana suatu kelompok dapat mencapai tujuannya. Suatu hukum dapat dikatakan efektif apabila mempunyai akibat hukum yang positif, dimana hukum mencapai tujuannya untuk mengarahkan atau mengubah tingkah laku manusia sehingga menjadi tingkah laku yang berhukum (Orlando, 2022).

Lebih lanjut, Soerjono Soekanto berpendapat bahwa tolak ukur dari efektivitas dalam penegakan hukum ada 5 (lima), antara lain (Soekanto, 2007):

### **Faktor Hukum (Undang-Undang)**

Fungsi hukum ialah untuk menciptakan keadilan, kepastian dan kemanfaatan. Namun, yang menentukan apakah suatu hukum tersebut dapat berfungsinya dengan baik atau tidak ialah tergantung dari aturan hukum itu sendiri.

Soerjono Soekanto menambahkan bahwa faktor hukum disini ditujukan pada undang-undang itu sendiri dalam arti materil yakni peraturan tertulis yang berlaku umum dan dibuat oleh penguasa pusat maupun daerah yang sah. Maka itu peraturan tersebut mencakup, Peraturan pusat yang berlaku untuk semua warga negara atau suatu golongan tertentu saja maupun yang berlaku umum di sebagian wilayah negara dan Peraturan setempat yang hanya berlaku di suatu tempat atau daerah saja.

Terdapat 3 (tiga) gangguan terhadap efektifitas penegakan hukum yang berasal dari undang-undang, diantaranya ialah Pertama, Tidak diikutinya asas-asas berlakunya undang-undang. Kedua, Belum adanya peraturan pelaksanaan yang sangat dibutuhkan. Ketiga, Ketidakjelasan arti kata-kata di dalam Undang-Undang yang mengakibatkan kesimpangsiuran di dalam penafsiran serta penerapan (Soekanto, 2004). Kesimpulan pokok pada penjelasan di atas ialah mengenai pentingnya kejelasan pada “frasa” dalam undang-undang, agar

masyarakat dapat dengan mudah mengerti maksudnya dan tidak menimbulkan multitafsir di dalamnya.

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Agung Irawan, S.H., M.H selaku Kasi Perdata dan Tata Usaha Negera Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat, menjelaskan bahwa terdapat beberapa peraturan yang menjadi dasar dari pelaksanaan penegakan dalam rangka penyelesaian hukum terhadap para perusahaan penunggak iuran BPJS Ketenagakerjaan baik yang sifatnya langsung maupun tidak langsung, antara lain Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2004 Tentang Kejaksaan Republik Indonesia dan Tentunya Perjanjian Kerjasama serta Surat Kuasa Khusus. Namun, dalam hal acuan utama kami dalam menjalankan fungsi pengacara negara, ialah Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Ia menambahkan bahwa semua aturan tersebut sudah sangat baik dan sangat jelas. Tidak ada ketentuan-ketentuan antara Undang-Undang tersebut atau Pasal-Pasal yang saling bertentangan. Sebaliknya justru saling menguatkan satu dengan yang lainnya. Serta yang paling penting ialah bahwa para perusahaan penunggak iuran paham akan pasal-pasal tersebut dan mengakui bahwa baik secara langsung maupun tidak langsung telah melanggar ketentuan tersebut.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat penulis simpulkan bahwa pada sub faktor hukum yang memiliki 3 (tiga) elemen apabila dikaitkan dengan pernyataan narasumber terkait peraturan-peraturan yang digunakan sebagai landasan hukum untuk pelaksanaan tidaklah terdapat kekurangan. Pertama, adanya dua aturan hukum yang mengatur terkait iuran BPJS Ketenagakerjaan yang telah cukup baik, sistematis dan berlandaskan asas-asas berlakunya undang-Undang. Kedua, peraturan-peraturan ini juga memiliki aturan tertinggi hingga terendah yang memiliki sinkronisasi secara hierarki dan horizontal dan Undang-Undang BPJS jo. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013, justru saling melengkapi antara aturan hukum satu dengan yang lain yang digunakan. Ketiga, terkait dengan ketidakjelasan kata-kata/frasa pada isi pasal di dalam Undang-Undang BPJS dan Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013, peneliti tidaklah menemukannya hal ini juga telah dikonfirmasi oleh para narasumber. Maka dengan demikian unsur faktor hukum telah terpenuhi.

### **Faktor Penegakan Hukum**

Pada elemen ini, yang menentukan efektif atau tidaknya kinerja hukum tertulis adalah aparat penegak hukum. Dalam hubungan ini dikehendaki adanya aparat yang handal sehingga aparat tersebut dapat melakukan tugasnya dengan baik. Secara sosiologis, setiap penegak hukum mempunyai kedudukan dan peranan. Kedudukan merupakan posisi tertentu di dalam struktur kemasyarakatan, yang mungkin tinggi, sedang atau rendah. Kedudukan tersebut sebenarnya merupakan suatu wadah yang isinya adalah hak-hak dan kewajiban tertentu. Hak-hak dan kewajiban-kewajiban itu merupakan peranan (*role occupant*).

Suatu hak sebenarnya merupakan wewenang untuk berbuat atau tidak berbuat, sedangkan kewajiban adalah beban atau tugas. Suatu peranan tertentu dapat dijabarkan ke dalam unsur-unsur, sebagai berikut (Soekanto & Mamudji, 1979):

Peranan ideal (ideal role), yakni Peranan yang dilakukan seseorang atau lembaga yang didasarkan pada nilai-nilai ideal yang seharusnya dilakukan sesuai dengan kedudukannya dalam suatu sistem. Peranan yang seharusnya (expected role), yakni Peran yang dilakukan seseorang atau lembaga yang didasarkan pada seperangkat norma yang berlaku pada kehidupan masyarakat. Peranan yang dianggap oleh diri sendiri (perceived role), yakni Peranan yang dilakukan seseorang yang memiliki kewenangan untuk memutuskan sebuah tindakan yang dalam peraturannya belumlah diatur, hal ini dapat dikatakan diskresi. Peranan yang sebenarnya dilakukan (actual role), yakni Peranan yang dilakukan seseorang atau lembaga yang didasarkan pada kenyataan secara konkret dilapangan.

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Agung Irawan, S.H., M.H selaku Kasi Perdata dan Tata Usaha Negeri Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat, menjelaskan bahwa dalam melaksanakan penegakan hukum, Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat lebih menggunakan pendekatan yang menitikberatkan secara non litigasi (mediasi hingga somasi) yang bertujuan utamanya untuk mendapatkan pembayaran sebagaimana kewajiban dari para perusahaan penunggak dan demi meminimalisir juga kerugian-kerugian yang tidak perlu diderita oleh para pihak.

Kemudian ia menambahkan bahwa meski terdapat opsi pidana yang disematkan dalam Undang-Undang BPJS, namun menurut kami opsi tersebut haruslah diletakan sebagai langkah akhir sebagaimana adagium ultimum remedium yang merupakan asas hukum yang menempatkan hukum pidana sebagai alat terakhir dalam penegakan hukum. Hal ini demi menciptakan keseimbangan dalam tiga nilai dasar dalam hukum yakni asas kepastian hukum, asas keadilan dan asas kemanfaatan. Kami menilai bahwa dengan dilakukannya penegakan secara pidana tanpa melakukan sedemikian upaya non-litigasi maupun litigasi (gugatan), maka akan mengesampingkan asas kemanfaatan, dimana apabila Dirut dari perusahaan tersebut dipidana, maka dapat menimbulkan masalah baru dengan perusahaannya yang mungkin saja tidak terurus dan berakhir bangkrut dan pada akhirnya justru merugikan para pekerja dari perusahaan tersebut. Dengan demikian kami lebih memilih upaya penegakan dalam rangka penyelesaian sengketa secara lebih humanis dan terbukti hal tersebut lebih efektif dengan hasil kinerja sampai dengan saat ini.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti menilai meski terdapat ketentuan pidana yang telah disediakan oleh Undang-Undang BPJS sebagai langkah tegas untuk memberikan efek jera, Namun justru penelaahan dari pihak Kejaksaan dengan lebih menitikberatkan upaya mediasi dan somasi selama ini dapat dikatakan sukses. Maka dapat dibenarkan apabila memang upaya-upaya hukum non litigasi belumlah dilakukan dengan maksimal dan dengan cara inovasi, maka penegakan secara pidana memang seyogyanya harus ditempatkan pada urutan paling akhir sebagai langkah yang memang dirasa tidak ada pilihan lain. Dengan demikian menurut peneliti apa yang telah dilakukan oleh Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat justru sebagai contoh yang cukup ideal dalam menerapkan sub. unsur-unsur elemen pada faktor penegakan hukum yakni peranan ideal, peranan yang seharusnya, peranan yang dianggap oleh diri sendiri dan peranan yang seharusnya dilakukan. Maka dengan demikian unsur pada faktor penegakan hukum telah terpenuhi.

### **Faktor Sarana atau Fasilitas Pendukung**

Faktor sarana atau fasilitas pendukung mencakup perangkat lunak dan perangkat keras. Bahwa para penegak hukum tidak dapat bekerja dengan baik, apabila tidak dilengkapi dengan kendaraan dan alat-alat komunikasi yang proporsional. Oleh karena itu, sarana atau fasilitas mempunyai peranan yang sangat penting di dalam penegakan hukum. Tanpa adanya sarana

atau fasilitas tersebut, tidak akan mungkin penegak hukum menyerasikan peranan yang seharusnya dengan peranan yang aktual.

Soerjono Soekanto memiliki patokan efektivitas elemen-elemen tertentu dari prasarana, dimana prasarana tersebut harus secara jelas memang menjadi bagian yang memberikan kontribusi untuk kelancaran tugas-tugas aparat di tempat atau lokasi kerjanya. Adapun elemen-elemen tersebut adalah 1). Yang tidak ada-diadakan yang baru betul, 2). Yang rusak atau salah-diperbaiki atau dibetulkan, 3). Yang kurang-ditambah, 4). Yang macet-dilancarkan, 5). Yang mundur atau merosot-dimajukan atau ditingkatkan (Soekanto, 2004). Kemudian, Ia menambahkan juga bahwa khususnya untuk faktor sarana atau fasilitas, dapat dilihat melalui beberapa hal diantaranya ialah: Tenaga manusia yang terdidik dan terampil, Organisasi yang baik, Peralatan yang memadai, Keuangan yang cukup (Soekanto, 2004).

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Agung Irawan, S.H., M.H selaku Kasi Perdata dan Tata Usaha Negera Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat, menjelaskan bahwa pada dasarnya kami sebagai Pengacara Negara dalam hal melakukan upaya hukum terkait permasalahan tunggakan iuran ini telah berbekal diri baik secara sumber daya manusia, keorganisasian yang baik, peralatan yang cukup memadai dan keuangan yang cukup. Hal ini dapat dilihat dari hasil kinerja Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat sendiri dalam melakukan penyelesaian sengketa yang mana tidak dapat dilakukan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Pusat.

Pembekalan diri tentunya sejak awal mendaftarkan diri sebagai jaksa, kemudian mengikuti pelatihan-pelatihan saat menjadi jaksa hingga membekali diri dengan keahlian-keahlian khusus bersertifikat seperti pelatihan mediator, pelatihan negosiasi dan lainnya. Terkait dengan keorganisasian pun secara umum kami seiring sejalan antara perintah dari atas hingga kebawah untuk dapat menerapkan apa yang menjadi prioritas demi terciptanya kebaikan untuk negara, termasuk didalamnya ialah masyarakat. Kemudian dengan peralatan dan keuangan yang saat ini cukup, kami lakukan seefisien mungkin agar penegakan tetap dapat dijalankan dan terbukti dengan menekankan pendekatan humanis yakni mediasi dan somasi, kami berhasil mengembalikan dana yang memang seharusnya menjadi hak para pekerja untuk dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan yang mana prosentase tiap tahun mencapai lebih dari 60% dan mendapatkan banyak penghargaan atas capaian tersebut.

Hal tersebut apabila peneliti kaji berdasarkan studi dokumen internet dan konfirmasi dari para narasumber yakni BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Pusat, Anggota Dewan Jaminan Sosial Nasional dan Ketua Forum Peserta Jaminan Sosial mendapatkan kesimpulan bahwa pada dasarnya Jaksa sebagai Pengacara Negara lebih memiliki kekuatan dalam hal penegakan hukum baik secara non litigasi maupun litigasi, hal ini menjadikan pilihan yang tepat dengan menyerahkan permasalahan tunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan kepada instansi Kejaksaan ini. Selain itu secara sumber daya manusia dalam hal ini keilmuan dan praktik dalam dunia hukum serta keorganisasian yang memiliki kewenangan lebih luas, maka Kejaksaan pastilah lebih memiliki tingkatan beberapa level diatas pengawas dan pemeriksian dari BPJS Ketenagakerjaan itu sendiri.

Bukti-bukti hasil kinerja dengan pengembalian uang kepada negara dan penghargaan-penghargaan pun menjadi bukti nyata dari pencapaian Kejaksaan sebagai pengacara negara meskipun dengan anggaran/keuangan yang dirasa tidak sebanding yang diperoleh dari BPJS Ketenagakerjaan sebagai fasilitas untuk melakukan penegakan dalam rangka penyelesaian sengketa ini. Maka dengan hal-hal tersebut, peneliti berkesimpulan bahwa terhadap unsur elemen faktor pendukung telah terpenuhi.

## **Faktor Masyarakat**

Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum. Persoalan yang timbul adalah taraf kepatuhan hukum, yaitu kepatuhan hukum yang tinggi, sedang, atau kurang. Adanya derajat kepatuhan hukum masyarakat terhadap hukum, merupakan salah satu indikator berfungsinya hukum.

Tingkat kesadaran masyarakat terhadap suatu aturan hukum, dapat menentukan berfungsinya aturan hukum itu sendiri. Masalah yang muncul adalah bagaimana taraf kepatuhan masyarakat akan aturan hukum. Apakah kepatuhan masyarakat tinggi, sedang atau kurang, yang mana kepatuhan masyarakat terhadap aturan hukum tersebut merupakan tolak ukur berfungsinya suatu aturan tersebut (Soekanto, 2011).

Salah satu dampak/akibat positif dari masyarakat yang mengetahui hukum adalah masyarakat jadi memiliki pengetahuan mengenai hak-hak dan kewajiban-kewajiban mereka menurut hukum. Kalau warga masyarakat sudah mengetahui hak dan kewajiban mereka, maka mereka akan juga mengetahui aktifitas-aktifitas penggunaan upaya-upaya hukum untuk melindungi dan mengembangkan kebutuhan mereka dengan aturan yang ada, namun sebaliknya justru masyarakat masih belum mengetahui fungsi hukum untuk memberikan kompensasi hukum bagi mereka.

Soerjono Soekanto memberikan beberapa faktor mengapa kompensasi hukum untuk masyarakat kurang atau bahkan tidak tercipta untuk masyarakat, diantaranya ialah (Soekanto, 2011) :

Tidak mengetahui atau tidak menyadari, apabila hak-hak mereka dilanggar atau terganggu. Tidak mengetahui akan adanya upaya-upaya hukum untuk melindungi kepentingan-kepentingannya Tidak berdaya untuk memanfaatkan upaya-upaya hukum karena faktor-faktor keuangan, psikis, sosial, atau politik. Tidak mempunyai pengalaman menjadi anggota organisasi yang memperjuangkan kepentingan-kepentingannya. Mempunyai pengalaman-pengalaman kurang baik di dalam proses interaksi dengan berbagai unsur kalangan hukum formal.

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Agung Irawan, S.H., M.H selaku Kasi Perdata dan Tata Usaha Negeri Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat dan Bapak Sony Mardiyanto selaku Ketua Umum Forum Peserta Jaminan Sosial menjelaskan bahwa dari sisi pekerja tingkat kesadaran dan kepatuhan mengacu pada dua faktor yakni rendahnya pendidikan dan kemiskinan. Sedangkan dari sisi pengusaha terdapat dua faktor juga yakni kemampuan (stabilitas keuangan) dan kemauan (tidak berniat).

Jadi selain adanya peraturan dan disosialisasikannya peraturan-peraturan tersebut, namun apabila tingkat kesadaran dari pada masyarakat sebagai pekerja masih sangat rendah dikarenakan tingkat pendidikan yang rendah dan kemiskinan, maka hukum itu sendiri sulit untuk dapat diterapkan apabila hidup di dalam lingkungan masyarakat dan inilah yang terjadi saat ini dikalangan masyarakat dimana fokus utama para pekerja ialah gaji, sedangkan terhadap BPJS Ketenagakerjaan dapat dikatakan masih acuh. Maka dari itu menjadi pekerjaan rumah bagi kita semua khususnya pemerintah untuk dapat menaikkan angka pendidikan tinggi dan menurunkan angka kemiskinan dengan berbagai program. Hal ini agar dapat menumbuhkan tingkat kesadaran hukum terhadap masyarakat.

Sebaliknya, terhadap pengusaha harus difasilitasi selalu agar kemampuan (stabilitas keuangan) meningkat dengan cara pemerintah berkewajiban mempertahankan keadaan ekonomi nasional untuk tetap stabil, dengan demikian perusahaan akan memiliki daya kemampuan untuk terus mengembangkan perusahaannya agar mendapatkan profit lebih tinggi, yang dari hal tersebut berdampak pada berjalannya rutinitas kewajibannya terhadap hak-hak pekerja salah satunya terkait pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam keadaan masyarakat yang berpendidikan dan taraf kehidupan yang membaik, serta daya kemampuan pengusaha yang semakin stabil, maka akan menciptakan tingkat kesadaran yang lebih tinggi dan dari hal tersebut, secara tidak langsung akan menurunkan faktor kemauan yang tidak baik (tidak berniat membayar) oleh karena tingkat kesadaran yang tinggi tersebut.

Dari uraian di atas, peneliti sependapat bahwa alasan taraf hidup dan pendidikan menjadi faktor utama dalam tingkat kesadaran khususnya kesadaran hukum pada masyarakat. Karena sulit menumbuhkan tingkat kesadaran dan kepatuhan apabila kesejahteraan masih belum stabil ditambah tingkat pendidikan yang rendah yang membuat pemikiran sempit dan praktis akan lebih mendominasi. Maka, menjadi tugas bersama antar lembaga bahkan turut serta masyarakat untuk membuat program-program pemecahan masalah yang bersifat konsisten dari hulu ke hilir atau pusat. Salah satunya dengan cara meningkatkan pendidikan dan menurunkan angka kemiskinan. Maka atas dasar uraian di atas, peneliti menilai bahwa unsur faktor masyarakat belumlah dapat terpenuhi, walaupun unsur ini telah tertutup dengan hasil kinerja Kejaksaan yang dapat melakukan penegakan dalam rangka penyelesaian sengketa.

### **Faktor Kebudayaan**

Kebudayaan pada dasarnya mencakup nilai-nilai yang mendasari hukum yang berlaku, nilai-nilai mana yang merupakan konsepsi-konsepsi yang abstrak mengenai apa yang dianggap baik (sehingga dituruti) dan apa yang dianggap buruk (sehingga dihindari). Hukum perundang-undangan tersebut harus dapat mencerminkan nilai-nilai yang menjadi dasar dari hukum adat, agar hukum perundang-undangan tersebut dapat berlaku secara aktif.

Hasil wawancara peneliti dengan Bapak Agung Irawan, S.H., M.H selaku Kasi Perdata dan Tata Usaha Negera Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat dan Bapak Sony Mardiyanto selaku Ketua Umum Forum Peserta Jaminan Sosial menjelaskan bahwa pada faktor budaya erat kaitannya dengan faktor masyarakat, dimana tingkat kesadaran masyarakat berakibat pada pola pikir sempit dan praktis. Kemudian, pola pikir sempit dan praktis tersebut diturunkan pada anak-anaknya sehingga menjadi budaya yang dianggap benar.

Contohnya ketika orang tua meyakini bahwa upah pekerja yang tidak sesuai UMR masih dapat diterima daripada tidak mendapatkan upah sama sekali, kemudian pola pikir tersebut diturunkan pada anak-anaknya, sehingga mengakar dan ketika ketentuan negara terkait UMR yang tujuannya untuk lebih mensejahterakan pekerja, justru pada akhirnya dikalahkan dengan budaya tadi. Sehingga dalam penerapannya akan menemukan kesulitan dari masyarakat itu sendiri.

Apabila hal tersebut dikaitkan dengan peraturan mengenai BPJS Ketenagakerjaan dimana ketentuan ini merupakan upaya pemerintah untuk dapat melindungi kesejahteraan pekerja di masa yang akan datang, justru pada kenyataannya dilapangan pola pikir menyekatkan sebagaimana contoh, telah membuat ketentuan terkait BPJS Ketenagakerjaan secara tidak langsung tidaklah mendapatkan dukungan dari masyarakat. Hal ini yang menjadi hambatan penerapan sekaligus hambatan terhadap penegakan terkait pelanggaran terhadap hak pekerja berupa BPJS Ketenagakerjaan dan hal seperti ini diluar kuasa dari Jaksa sebagai Pengacara Negara.

Berdasarkan penjelasan tersebut, peneliti pada dasarnya sependapat bahwa terkait keefektivitasan suatu hukum pada unsur faktor masyarakat dan faktor budaya pada dasarnya tidaklah dapat dibebankan kepada Jaksa sebagai Pengacara Negara. Hal ini diperlukan keseriusan peran dari pemerintah sebagai pengatur dan pengarah dari tujuan suatu bangsa. Dengan demikian peneliti menilai bahwa pada unsur faktor budaya belumlah dapat terpenuhi.

Namun peneliti sangat memaklumi akan keterbatasan ini, dan tetap mengapresiasi atas kinerja Kejaksaan yang mana dalam hal melakukan penegakan dalam rangka penyelesaian sengketa ini tetap dapat dilakukan secara efektif walaupun tanpa dua unsur yakni faktor masyarakat dan faktor budaya yang mendukung.

Kesimpulan akhir dari hasil analisis peneliti terhadap penegakan dalam rangka penyelesaian hukum oleh Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat terhadap perusahaan-perusahaan yang mengabaikan tunggakan iuran di wilayah Jakarta Pusat berdasarkan teori efektivitas hukum ialah bahwa kinerja dari Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat dapat dikatakan efektif, hal ini sebagaimana 3 (tiga) dari 5 (lima) variabel/elemen tolak ukur teori efektivitas hukum telah dapat dipenuhi oleh Kejaksaan.

Kemudian peneliti juga akan menganalisis terkait efektivitas penegakan dalam rangka penyelesaian hukum oleh Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat terhadap perusahaan-perusahaan yang mengabaikan tunggakan iuran di wilayah Jakarta Pusat dengan teori perlindungan hukum, guna mengetahui apakah perlindungan hukum bagi pekerja khususnya terkait hak BPJS Ketenagakerjaan ditegakkan dengan baik.

Mengutip pendapat Harjono, bahwa perlindungan hukum sebagai perlindungan dengan menggunakan sarana hukum atau perlindungan yang diberikan oleh hukum untuk kemudian ditujukan kepada perlindungan terhadap kepentingan-kepentingan tertentu, yaitu dengan menjadikan kepentingan-kepentingan yang perlu untuk dilindungi tersebut dalam sebuah hak hukum. Kemudian, mengutip pendapat Philipus M. Hadjon, bahwa sarana perlindungan hukum dapat ditinjau dari 2 (dua) hal, yakni perlindungan hukum secara preventif dan represif. Perlindungan hukum secara preventif dapat ditempuh dengan 2 (dua) sarana yakni melalui sarana peraturan perundang-undangan dan melalui sarana perjanjian, sedangkan perlindungan hukum secara represif dapat ditempuh melalui jalur peradilan.

Dari uraian teori perlindungan hukum di atas, pada dasarnya terkait dengan perlindungan upah pekerja telah terimplementasi atau tertuang dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Pada Pasal 15 menyatakan bahwa:

Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS. Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.

Kemudian, pada Pasal 16 menyatakan bahwa:

Setiap orang, selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan penerima Bantuan Iuran, yang memenuhi persyaratan kepesertaan dalam program Jaminan Sosial wajib mendaftarkan dirinya dan anggota keluarganya sebagai Peserta kepada BPJS, sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.

Setiap orang sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib memberikan data mengenai dirinya dan anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.

Sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan dalam Pasal 15 dan Pasal 16 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS ialah dapat berupa sanksi administrasi dan sanksi pidana. Sanksi administrasi dapat dilihat pada Pasal 17 ayat (1) dan (2) yakni:

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.

Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa: a. teguran tertulis, b. denda; dan/atau c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Sementara itu sanksi pidana pun dapat diberikan, hal ini sebagaimana ketentuan pada Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS yang menyatakan bahwa “Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah)”. Namun pada praktiknya walaupun Undang-Undang telah memberikan ketentuan tegas sebagaimana hal tersebut, dalam penerapannya pihak BPJS Ketenagakerjaan belum berhasil menurunkan angka pelanggaran terhadap penunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan. Hingga pada akhirnya meminta bantuan hukum kepada Kejaksaan sebagai Pengacara Negara untuk menyelesaikan permasalahan tersebut.

Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat yang melakukan penegakan dalam rangka penyelesaian sengketa dengan menitikberatkan penanganan secara non litigasi (mediasi dan somasi), maka apabila peneliti kaitkan dengan rumusan perlindungan hukum dari Philipus M. Hadjon, termasuk ke dalam perlindungan hukum secara preventif. Oleh karena cara tersebut ternyata efektif dan membawa hasil yang sangat memuaskan dengan jumlah pengembalian dana (pembayaran iuran) lebih dari 60% dari target di setiap pemberian kuasa khusus, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja dari Kejaksaan telah memenuhi unsur perlindungan hukum secara preventif dari rumusan Philipus M. Hadjon ini.

Sementara itu, apabila peneliti kaitkan dengan perlindungan represif berdasarkan rumusan teori perlindungan hukum Philipus M. Hadjon, maka hal tersebut belumlah terpenuhi. Namun perlu diketahui bahwa perlindungan respresif ini bukanlah tidak ingin dipenuhi oleh Kejaksaan, melainkan Kejaksaan lebih ingin menggunakannya apabila memang dirasa sudah tidak ada jalan lain atau dapat dikatakan langkah terakhir sebagaimana adagium *ultimum remedium* yang merupakan asas hukum yang menempatkan hukum pidana sebagai alat terakhir dalam penegakan hukum.

Jadi dalam hal ini peneliti menilai bahwa apa yang dilakukan oleh Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat dapatlah diterima dengan tidak langsung menggunakan fasilitas dari Undang-Undang BPJS berupa ketentuan Pasal 55 terkait dasar hukum pemidanaan. Dengan syarat memang metode non litigasi seperti mediasi dan somasi terbukti efektif dan menghasilkan sebuah keberhasilan dalam hal penyelesaian sengketa yang dalam hal ini ialah terkait pelanggaran berupa penunggakan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh perusahaan-perusahaan.

## **KESIMPULAN**

Latar belakang dari BPJS Ketenagakerjaan Jakarta Pusat memberikan kuasa khusus pada Kejaksaan sebagai Pengacara Negara untuk penegakan dalam rangka penyelesaian hukum terhadap perusahaan-perusahaan yang mengabaikan tunggakan iuran di Jakarta ialah dikarenakan tidak efektifnya kinerja penegakan hukum yang dilakukan oleh Deputi Pemeriksaan dan Pengawasan BPJS Ketenagakerjaan selama ini baik dikarenakan faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal. Efektivitas penyelesaian sengketa yang dilakukan oleh Kejaksaan Negeri Jakarta Pusat sebagai Pengacara Negara dengan menggunakan metode non-litigasi dan litigasi dapat dikatakan sangat sukses. Dari keberhasilan tersebut, pendekatan yang lebih humanis dengan menitikberatkan metode mediasi dan somasi yang fokus tujuannya agar dapat diperolehnya pengembalian dana (pembayaran iuran) oleh para perusahaan penunggak dengan meminimalisir risiko



kemungkinan kerugian-kerugian akibat konflik hukum, apabila dilakukan secara litigasi atau berkepanjangan.

## BIBLIOGRAFI

- Ali, Zainuddin. (2021). *Metode penelitian hukum*. Sinar Grafika.
- Diantha, I. Made Pasek, Dharmawan, Ni Ketut Supasti, & Artha, I. Gede. (2018). *Metode Penelitian Hukum dan Penulisan Disertasi*. Denpasar: Swastu Nulus.
- Ningtyas, Dwi Aprilia. (2019). Pengaruh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Terhadap Kebijakan Mutu Pelayanan Kesehatan Di Fasilitas Kesehatan Rujukan Tingkat Lanjutan (FKRTL). *INFOKES (Informasi Kesehatan)*, 3(1), 42–57.
- Orlando, Galih. (2022). Efektivitas Hukum dan Fungsi Hukum di Indonesia. *Tarbiyah Bil Qalam: Jurnal Pendidikan Agama Dan Sains*, 6(1).
- Peter Mahmud Marzuki. (2016). *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: pranata media grup.
- Raden Ayu, Khusnul Amalia. (2023). *Penegakan Hukum Terhadap Perusahaan Penunggak Pembayaran Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Tangerang Selatan*.
- Rasjidi, Ira Thania. (2015). Penyerapan Istilah Asing Pada Terminologi Hukum Di Indonesia. *Litigasi*, 16(2).
- Situmeang, Putri Rini, Putri, Lia Ulvi Miranata, & Pebrianti, Ayu. (2023). Implementasi Perlindungan Hak Pekerja terkait Kecelakaan Kerja oleh BPJS Ketenagakerjaan. *Depositi: Jurnal Publikasi Ilmu Hukum*, 1(4), 270–285.
- Soekanto, Soerjono. (2004). *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*.
- Soekanto, Soerjono. (2007). *Sosiologi Suatu Pengantar--Ed. Baru--41*. Jakarta (ID): PT Raja Grafindo Persada.
- Soekanto, Soerjono. (2011). *Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan hukum*.
- Soekanto, Soerjono, & Mamudji, Sri. (1979). Peranan dan Penggunaan Kepustakaan di Dalam Penelitian Hukum. *Jakarta: Pusat Dokumen Universitas Indonesia*.
- Suhartoyo, Suhartoyo. (2018). Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Peserta BPJS Kesehatan di Rumah Sakit. *Administrative Law and Governance Journal*, 1(1), 49–66.
- Suwandi, Fahrul Ramdan, & Wardana, Dodi Jaya. (2022). Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 251–262.
- Tugas, Dodik. (2017). Indek Berita dan Artikel Surat Kabar Jawa Tengah XXIV Nomor 4. *Indek Berita Dan Artikel Surat Kabar Jawa Tengah XXIV Nomor 4*.
- Tunggal, Hadi Setia. (2014). *Seluk Beluk Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvarindo.

---

**Copyright holder:**

Ipon Susanti (2024)

**First publication right:**

[Syntax Idea](#)

**This article is licensed under:**

