

# **PENGATURAN TARIF BPJS KETENAGAKERJAAN DALAM HAL PEKERJA SELAIN PENYELENGGARA NEGARA YANG MENDAPATKAN UPAH DI BAWAH UPAH MINIMUM KABUPATEN/ KOTA**

**Sarah Adhibah Suprayitno**

Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Hukum Universitas Negeri Surabaya  
[sarah.19031@mhs.unesa.ac.id](mailto:sarah.19031@mhs.unesa.ac.id)

**Mahendra Wardhana**

Program studi S1 Ilmu Hukum , Fakultas Hukum Universitas Negeri Surabaya  
[mahendrawardhana@unesa.ac.id](mailto:mahendrawardhana@unesa.ac.id)

## **Abstrak**

Penelitian berjudul Pengaturan Tarif BPJS Ketenagakerjaan Dalam Hal Pekerja Selain Penyelenggara Negara Yang Mendapatkan Upah Di Bawah Upah Minimum Kabupaten/ Kota. Penelitian dengan mengajukan permasalahan terkait bagaimana pengaturan BPJS Ketenagakerjaan terkait pembayaran iuran antara pemberi usaha dengan pekerja yang mendapatkan upah di bawah UMK serta akibat hukum dari perbedaan nominal upah pada saat pendaftaran ke BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian menggunakan metode penelitian yuridis normatif yaitu suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika ilmu hukum dari sisi normatifnya. Penelitian hukum normatif meletakkan hukum sebagai sebuah bangunan sistem norma mengenai asas-asas dan kaidah dari peraturan perundang-undangan maupun putusan pengadilan guna menjawab permasalahan hukum yang sedang dihadapi. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh suatu kesimpulan sebagai berikut: Kekosongan norma terjadi akibat ketidakjelasan unsur-unsur objek. Dengan menerapkan *argumentum per analogiam*, pemberi kerja yang tidak mendapat penangguhan upah minimum, kebijakan Pasal 32 ayat (2) Perpres Nomor 64 Tahun 2020 diberlakukan. Selain itu pertanggungjawaban administratif terhadap perusahaan yang lalai dalam mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS ketenagakerjaan dapat diwujudkan dengan sanksi administratif yakni diberi teguran hingga pemberhentian kegiatan usaha, pembatalan maupun pencabutan perizinan Perusahaan.

**Kata Kunci:** upah minimum, BPJS ketenagakerjaan, iuran.

## **Abstract**

The research is entitled Regulation of BPJS Employment Tariffs in the Case of Workers Getting Wages Below the Regency/City Minimum Wage. Research by raising issues related to how BPJS Employment regulates the payment of contributions between employers and workers who earn wages below the UMK as well as the legal consequences of differences in nominal wages when registering with BPJS Employment. The research uses a normative juridical research method, namely a scientific research procedure to find the truth based on the logic of legal science from its normative side. Normative legal research places law as a building system of norms regarding the principles and rules of statutory regulations and court decisions in order to answer the legal problems being faced. Based on the research results, the following conclusions were obtained: Norm emptiness occurs due to the lack of clarity in the elements of the object. By applying the *argumentum per analogiam*, for employers who do not receive a suspension of the minimum wage, the policy of Article 32 paragraph (2) of Presidential Decree Number 64 of 2020 is enforced. Apart from that, liability for companies that fail to register their workers as BPJS employment participants can be realized through administrative sanctions, namely being given a warning or stopping business activities, canceling or revoking the company's permit.

**Keywords:** minimum wage, BPJS employment, contributions.

## PENDAHULUAN

Tenaga Kerja merupakan tiap-tiap orang yang mampu untuk melakukan pekerjaan hal itu baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dan menghasilkan jasa atau barang yakni sebagai bentuk memenuhi kebutuhan masyarakat berdasarkan Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut dengan UUK. Pekerja dalam hal melakukan pekerjaannya, pada dasarnya mempunyai hak serta kewajiban yang mengikuti. Hak dari pekerja itu sendiri ialah memperoleh kompensasi, memperoleh perlindungan baik secara fisik maupun secara hukum dari instansi yang bersangkutan, serta terjaminnya jaminan sosial bagi pekerja seperti yang telah tercantum pada Pasal 99 Ayat (1) UUK yang menyatakan bahwa, “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja.”

Tiap warga negara Indonesia pada dasarnya memiliki hak atas pekerjaan yang layak hal tersebut sudah termasuk pada hak-hak normatif yang seharusnya didapatkan pekerja seperti upah, upah lembur, waktu istirahat, pengaturan waktu kerja yang adil, pesangon, jaminan kesehatan, dan lain-lain. Ketenagakerjaan di Indonesia saat ini semakin memperhatikan terkait hak-hak manusia yang sepatutnya dan fokus dalam menciptakan kesempatan kerja yakni dengan menambah lapangan kerja dalam rangka untuk mengurangi angka pengangguran yang tinggi dengan menambah jumlah tenaga kerja, pembinaan dan penyediaan tenaga kerja, serta lebih memperhatikan jaminan kecelakaan kerja dan peningkatan perbaikan antar hubungan perburuhan termasuk jaminan sosial pekerja. Hak-hak pekerja yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja telah diatur dalam UUK. Berikut merupakan hak-hak yang diatur dalam UUK diantaranya :

- a. Hak atas perlakuan yang sama (Pasal 6 UUK)
- b. Hak mengenai jam lembur (Pasal 77 UUK)
- c. Hak atas jaminan sosial dan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja) (Pasal 86 UUK)
- d. Hak untuk memperoleh upah yang layak (Pasal 93 ayat (2) UUK)
- e. Hak untuk mendapatkan cuti kerja

Pekerja atau tenaga kerja yang sedang bekerja di sebuah badan hukum ataupun sebuah perusahaan juga mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial dan mendapat perlindungan dari resiko kecelakaan kerja. Hak yang dimiliki setiap warga negara untuk mendapatkan jaminan sosial sebagai bentuk pengembangan diri secara penuh sebagai manusia yang bermartabat, hal tersebut telah dijamin oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana tercantum dalam Pasal 34 ayat (2) dan Pasal 28H ayat (3). Badan hukum maupun perusahaan yang mempekerjakan

pekerja/buruh memiliki kewajiban untuk memenuhi salah satu hak pekerjaannya yakni dengan mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS Ketenagakerjaan. Hak ialah segala sesuatu yang sudah menjadi keharusan untuk didapatkan oleh setiap orang sejak mereka lahir bahkan saat masih dalam masa kandungan. Penyelenggara Jaminan Sosial menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut dengan UU BPJS merupakan program yang di selenggarakan oleh pemerintah dengan tujuan agar dapat memberikan serta menjamin kehidupan yang layak bagi masyarakat Indonesia khususnya yaitu tenaga kerja.

Pasal 1 angka 1 UU BPJS juga menyatakan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS ialah suatu badan hukum yang dibentuk dengan tujuan dapat menyelenggarakan program jaminan sosial. BPJS Ketenagakerjaan yakni program pemerintah yang bersifat publik dengan tujuan dapat memberikan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja Indonesia dalam rangka mengatasi resiko sosial maupun ekonomi tertentu serta dalam penyelenggaraannya, BPJS ketenagakerjaan menggunakan mekanisme asuransi sosial. Pada dasarnya pemberi kerja diwajibkan secara bertahap agar mendaftarkan perusahaannya maupun seluruh pekerjaannya pada BPJS Ketenagakerjaan tanpa terkecuali, maka dari itu dapat dikatakan bahwa program BPJS Ketenagakerjaan tersebut telah dianggap menjadi kewajiban yang dimiliki oleh pemberi kerja serta hal tersebut telah menjadi hak bagi tenaga kerja yang harus dipenuhi oleh instansinya.

Perusahaan atau pemberi kerja juga mempunyai kewajiban untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerja beserta anggota keluarganya, hal itu sesuai dengan UU BPJS serta berdasar pada Peraturan Presiden Nomor 19 tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan, yang mengatakan bahwa semua pekerja yang sudah bekerja minimal 6 (enam) bulan dalam suatu perusahaan wajib untuk didaftarkan pada BPJS kesehatan. Dengan kata lain hal tersebut termasuk semua pekerja tetap dan juga pekerja kontrak di atas 6 (enam) bulan.

Namun pada kenyataannya sampai saat ini masih banyak perusahaan yang tetap tidak mendaftarkan pekerjaannya pada program BPJS Ketenagakerjaan sebab banyak perusahaan merasa iuran yang dikenakan memberatkan bagi beberapa perusahaan dengan masalah pendapatan, akan tetapi adapula perusahaan yang mengakalinya dengan hanya mendaftarkan beberapa pekerjaannya pada BPJS Ketenagakerjaan. Hal tersebut tentunya dilakukan dengan tujuan agar pihak BPJS Ketenagakerjaan menganggap perusahaan tersebut telah memenuhi kewajibannya yakni mendaftarkan pekerjaannya, walaupun pada akhirnya hal tersebut tidak dapat di

benarkan sebab perusahaan tersebut tetap dinyatakan tidak dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan benar selain itu dapat dikatakan bahwa perusahaan tersebut juga tidak mampu memenuhi hak-hak yang seharusnya diperoleh pekerjanya. Hal itu dapat berdampak merugikan bagi pekerja apabila terjadi resiko kecelakaan kerja maupun sampai terjadi kematian maka tanggung jawab perusahaan masih dipertanyakan.

Perusahaan umumnya beralasan karena adanya permasalahan keuangan sehingga tidak dapat mendaftarkan pekerjanya dan tidak mampu membayar iuran. Padahal dalam UU BPJS dengan jelas dikatakan bahwa yang dapat menjadi peserta BPJS ialah setiap orang yakni meliputi orang asing yang bekerja paling sedikit 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran (Luthfiana 2016). Tenaga kerja akan secara otomatis tidak bisa mendapatkan hak-haknya seperti melakukan klaim Jaminan Pensiun, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, Jaminan Kecelakaan Kerja yang seharusnya menjadi hak pekerja dan ahli warisnya apabila perusahaan tidak membayar iuran. Dalam hal membayar iuran, sering kali tidak hanya pemberi usaha saja yang merasa keberatan dengan tarif iuran melainkan pula pekerjanya yang mengeluh karena mengalami potongan gaji yang akan dipergunakan untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan sedangkan upah yang diterima mereka masih dibawah upah minimum. Program jaminan sosial oleh BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) tenaga kerja terdiri dari berikut ini:

#### 1. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jenis program perlindungan jaminan hari tua atau JHT ialah salah satu jenis program yang paling umum diberikan perusahaan kepada pekerjanya. Pekerja yang terdaftar pada program JHT ini akan mendapatkan beberapa manfaat yakni salah satunya dalam bentuk uang tunai. Tarif BPJS Ketenagakerjaan untuk program ini ialah sebesar 5,7% dari keseluruhan upah yang diterima pekerja. Skema pengenaan tarif JHT ini menggunakan sistem patungan, yakni pekerja dikenakan 2% dari upahnya dan perusahaan dikenakan 3,7%

#### 2. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program perlindungan jaminan kecelakaan kerja atau dapat disebut juga JKK ini merupakan jenis program yang ditawarkan oleh BPJS ketenagakerjaan dengan memberikan perlindungan dari resiko kecelakaan yang terjadi pada perusahaan saat pekerja terikat dalam hubungan kerja. Selain itu, jaminan ini juga memberikan perlindungan pada saat melakukan dinas kerja. Perincian tarif Jaminan Kecelakaan Kerja BPJS Ketenagakerjaan dihitung berdasarkan tingkat resiko pekerjaan sebagai berikut:

- Tingkat risiko sangat rendah: 0,24% dari upah sebulan
- Tingkat risiko rendah: 0,54% dari upah sebulan
- Tingkat risiko sedang: 0,89% dari upah sebulan
- Tingkat risiko tinggi: 1,27% dari upah sebulan
- Tingkat risiko sangat tinggi: 1,74% dari upah sebulan

Iuran JKK ini dikenakan pada perusahaan atau pemberi kerja secara keseluruhan. Dengan kata lain, iuran JKK ini akan masuk sebagai salah satu kontributor pada jumlah besaran iuran tarif BPJS Ketenagakerjaan yang ditanggung oleh perusahaan. Walaupun begitu tarif BPJS Ketenagakerjaan yang dikenakan tetap berdasar pada tingkat resiko kecelakaan yang dialami para pekerja, selain itu perusahaan juga perlu melakukan evaluasi terkait hal-hal resiko kecelakaan selama minimal 2 tahun sekali untuk tiap pekerja.

#### 3. Jaminan Kematian (JKM)

Jenis jaminan kematian atau yang disingkat JKM ini ialah salah satu jenis program perlindungan lainnya yang ditawarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Program JKM ini memiliki kesaamaan dengan JHT yaitu manfaat yang diperoleh dalam bentuk uang tunai. Besaran tarif BPJS Ketenagakerjaan yang dikenakan untuk program ini sebesar 0,3% dari upah pekerja dalam sebulan dan sepenuhnya ditanggung oleh perusahaan.

#### 4. Jaminan Pensiun (JP)

Program perlindungan jaminan pensiun atau dapat disingkat menjadi JP ini dapat didaftarkan bagi pekerja yang sudah memasuki usia pensiun. Manfaat jaminan ini yaitu pekerja mendapat bantuan uang tunai yang akan diberikan setiap bulannya. Akan tetapi pekerja yang mendaftarkan jaminan ini tidak bisa langsung mendapatkan bantuan tersebut, sebab terdapat persyaratan yang mengharuskan telah membayar tarif BPJS Ketenagakerjaan program JP ini selama kurang lebih 15 tahun lamanya dengan besaran 3% dari gaji pekerja dan dibayar dengan sistem patungan dengan masing-masing yaitu 2% ditanggung oleh perusahaan dan 1% ditanggung oleh pekerja.

#### 5. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

JKP merupakan manfaat baru dalam BPJS Ketenagakerjaan. Peserta akan menerima manfaat berupa uang dan pelatihan selama 6 bulan bila terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Besaran uang yang diterima sebesar 45% dari upah per bulan dengan batas maksimal upah lima juta per bulan Rupiah selama tiga bulan. Sedangkan 3 bulan sisanya peserta akan mendapatkan manfaat JKP sebesar 25%

dari upah sebulan. Besaran iuran JKP yang akan ditanggung oleh pemerintah sebesar 0,22% dari 0,46% jumlah iuran total dari upah per bulan dengan rincian 0,14% bersumber dari recomposisi iuran JKK dan 0,10% dari recomposisi iuran JKM.

Besarnya tarif yang ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan tentunya menimbulkan rasa keberatan dari masing-masing pihak, yakni pemberi usaha maupun pekerja yang upahnya bahkan belum mencapai batas upah minimum. Hal tersebut disebabkan karena tidak adanya pengaturan yang mengatur tentang besar tarif biaya BPJS bagi perusahaan swasta yang sedang mengalami kendala ekonomi maupun sedang mengalami krisis perusahaan sehingga tidak mampu memberikan pekerjaannya upah yang sesuai dengan upah minimum kabupaten/kota. Upah minimum ialah salah satu kebijakan yang ditetapkan dengan tujuan dapat memberikan manfaat yakni untuk memastikan pekerja mendapat upah yang layak untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya sekaligus agar mencegah terjadinya kemiskinan dikalangan pekerja. Banyak pula negara yang menetapkan upah minimum sebagai salah satu hal yang penting dalam rangka penetapan upah nasional. Dewasa ini hal tersebut telah menjadi suatu keharusan bagi perusahaan atau pemberi kerja untuk mematuhi kebijakan tersebut karena jika tidak akan dikenakan denda. Akan tetapi walaupun begitu tetap masih banyak perusahaan yang tetap memberikan upah di bawah minimum pada pekerjaannya. Oleh karena itu, untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan, dilakukan tindakan pengecualian berupa penangguhan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat 2 UU Ketenagakerjaan, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum.

Penangguhan pembayaran upah minimum bertujuan untuk meringankan pengusaha dengan cara memberikan kesempatan bagi pengusaha untuk membayar upah para pekerjaannya dibawah upah minimum selama masa penangguhan pembayaran upah minimum tersebut berlaku. Jika masa penangguhan pembayaran upah tersebut telah berakhir, maka pengusaha diwajibkan untuk membayar upah para pekerjaannya paling rendah sesuai dengan upah minimum yang berlaku pada saat itu. Penangguhan pembayaran upah minimum tidak dapat dilakukan secara sepihak oleh pihak pengusaha, sebab pengusaha harus mengajukan permohonan terlebih dahulu. Berdasarkan Pasal 2 Ayat (1) Kepmenakertrans RI No: Kep.231/MEN/2003 menyatakan bahwa permohonan penangguhan upah minimum diajukan kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di provinsi. Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum tersebut tidaklah serta merta dapat disetujui oleh gubernur. Sebab dalam

pelaksanaannya dilakukan survey terhadap perusahaan yang telah mengajukan penangguhan pembayaran upah minimum, setelah itu Dewan Pengupahan Provinsi memberitahukan daftar perusahaan yang telah memenuhi syarat pengajuan penangguhan pembayaran upah minimum kepada Gubernur. Lalu Gubernur dengan mempertimbangkan saran dari Dewan Pengupahan dapat menetapkan apakah pengajuan penangguhan pembayaran upah minimum tersebut disetujui atau ditolak.

Sehingga hal tersebut berefek pada saat perusahaan tersebut mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS Ketenagakerjaan. Salah satunya ada sebuah berita terkait nominal upah tidak sesuai dengan yang di daftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan. “Saya bekerja di perusahaan distributor. Saya didaftarkan perusahaan tersebut BPJS Ketenagakerjaan. Sebelumnya saya tidak tahu kalau saya terima upah yang berbeda dengan apa yang ada di data BPJS. Untuk upah yang saya terima hanya Rp1.8 juta. Tapi yang ada di data BPJS upah saya Rp2,6 juta. Saya mau mengadukan ini tapi saya baru saja diberhentikan dari perusahaan tersebut. Terima kasih jawabannya.” Pertanyaan tersebut dikutip dari website Hukum Online. Hal itu tentunya karena tidak adanya peraturan yang mengatur tentang pengenaan biaya BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja yang diberi upah di bawah minimum kabupaten / kota. Berdasarkan hal tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan kajian dan pembahasan secara mendalam mengenai Pengaturan Tarif BPJS Ketenagakerjaan dalam hal Pekerja selain Penyelenggara Negara yang mendapatkan Upah di bawah Upah Minimum Kabupaten/kota dengan rumusan masalah sebagai berikut

1. Bagaimana pengaturan BPJS Ketenagakerjaan terkait pembayaran iuran antara pemberi usaha dengan pekerja yang mendapatkan upah di bawah UMK?
2. Apakah akibat hukum dari perbedaan nominal upah pada saat pendaftaran ke BPJS Ketenagakerjaan?

Tujuan dari penelitian ini antara lain adalah yang pertama, untuk memahami dan menganalisis bagaimana pengaturan hukum yang berlaku terhadap pekerja dengan upah dibawah Upah Minimum Kabupaten/Kota terkait pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan setiap bulan. Kedua, untuk mengetahui akibat hukum dari adanya perbedaan nominal upah yang di terima pekerja dengan yang didaftarkan oleh perusahaan ke BPJS Ketenagakerjaan.

## METODE

Jenis metode penelitian yang dipergunakan peneliti ialah jenis penelitian hukum normatif yakni penelitian yang dilakukan dengan mengkaji peraturan perundang-undangan (*law in books*) atau kaidah maupun norma serta asas-asas yang terkandung dalam peraturan perundang-

undangan dan juga doktrin-doktrin yang terdapat dalam ilmu hukum. Nama lain dari jenis penelitian hukum normatif ini ialah penelitian hukum doktrinal yang juga dapat disebut sebagai penelitian kepustakaan atau studi dokumen. Penelitian ini disebut hukum doktrinal karena pada dasarnya penelitian ini dilakukan atau ditujukan hanya tertuju kepada peraturan-peraturan yang tertulis yang berlaku maupun bahan-bahan hukum. Adapula dalam penggunaannya, jenis penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana dalam menjawab permasalahan yang ada di dalam penelitian ini berdasarkan atas asas-asas hukum yang ada, dan undang-undang yang mengatur, serta teori-teori pendukung lainnya.

Berkaitan dengan jenis penelitian yang akan digunakan ialah yuridis normatif, sehingga metode pendekatan masalah yang digunakan ialah:

1. Pendekatan Undang-Undang (*statute approach*)

Suatu pendekatan yang dilakukan dengan menelaah semua peraturan perundang-undangan yang ada maupun regulasi yang memiliki kaitan dengan isu hukum yang akan diteliti.

2. Pendekatan Konseptual (*conceptual approach*)

Suatu pendekatan dengan mempelajari dan memahami berbagai pandangan dan doktrin-doktrin yang ada dalam ilmu hukum sehingga menghasilkan pengertian maupun konsep baru serta asas-asas hukum yang relevan dengan isu yang diteliti.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain data primer dan sekunder. data primer ini yakni terdiri dari peraturan perundang-undangan. Sedangkan data sekunder yang diantaranya dapat berupa, pendapat hukum yang dikemukakan oleh ahli hukum, buku, media masa baik cetak atau jurnal, artikel dan hasil penelitian dan karya tulis lainnya yang berkaitan dengan pengaturan tarif BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja dengan upah dibawah UMK.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaturan BPJS Ketenagakerjaan Terkait Pembayaran Iuran Antara Pemberi Usaha Dengan Pekerja Yang Mendapatkan Upah Di Bawah UMK

Pada dasarnya pengaturan mengenai pembayaran iuran merupakan suatu hal yang penting sebab tidak bisa dilakukan perhitungan secara mutlak mengenai iuran apabila tidak terdapat peraturan yang mengatur hal tersebut. Berdasarkan Pasal 32 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan menyatakan bahwa, “(1)Batas paling tinggi Gaji atau Upah per bulan yang digunakan sebagai dasar perhitungan

besaran Iuran bagi Peserta PPU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) yaitu sebesar Rp12.000.000,00 (dua belas juta rupiah).”

Pengaturan tersebut mengatur batas tinggi upah yang akan di gunakan sebagai perhitungan dalam penetapan besaran iuran yang akan dikenakan pada peserta BPJS Kesehatan sebesar dua belas juta rupiah. Terkait batas rendah yang digunakan sebagai perhitungan besaran iuran juga diatur dalam Pasal 32 ayat (2) Perpres Nomor 64 Tahun 2020 dengan bunyi, “(2)Batas paling rendah Gaji atau Upah per bulan yang digunakan sebagai dasar perhitungan. besaran Iuran bagi Peserta PPU sebagaimana dimaksud dalam Pasal 30 ayat (1) yaitu sebesar upah minimum kabupaten/kota.”

Pasal tersebut mengatur batas rendah yang akan dipergunakan sebagai dasar perhitungan dalam menentukan besaran iuran yang akan dikenakan pada peserta BPJS Kesehatan yakni berdasarkan upah minimum kabupaten/kota yang berlaku pada daerah peserta. Sistem pengupahan yang digunakan selama ini di Indonesia merupakan hasil perundingan pemerintah yang berujung pada munculnya kebijakan yang disebut upah minimum, yang mana di jelaskan pada peraturan perundang-undangan yang berlaku, terdapat 2 (dua) jenis upah minimum yang dikenal dalam istilah ketenagakerjaan yakni terdiri dari:

1. Upah minimum berdasarkan wilayah provinsi atau kabupaten/kota
2. Upah minimum berdasarkan sektor pada wilayah provinsi atau kabupaten/kota.

Kedua jenis upah inilah yang menjadi standar bagi setiap perusahaan untuk menggaji para pegawai, pekerja, atau buruh yang bekerja padanya (Bambang Iswahyudi et al. 2020). Selain itu selanjutnya pasal 89 ayat (2) UU Ketenagakerjaan tentang Ketenagakerjaan dinyatakan bahwa, “(2)upah minimum sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diarahkan kepada pencapaian hidup layak.” Selain itu telah ditetapkan dalam Pasal 90 ayat (1) UU BPJS bahwa Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 89 yakni upah minimum kabupaten/kota dan upah minimum provinsi.

Adapula berdasarkan Pasal 23 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan, pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari upah minimum. Dalam praktiknya, masih terdapat beberapa perusahaan yang secara sengaja memberikan upah di bawah Upah Minimum Kota (UMK) kepada karyawan mereka. Hal ini terjadi meskipun sebenarnya perusahaan tersebut memiliki

kemampuan finansial untuk membayar sesuai atau bahkan melebihi standar UMK. Biasanya, ada alasan tertentu yang menyebabkan perusahaan tidak mampu memenuhi ketentuan UMK saat ini. Alasan-alasan tersebut antara lain adalah skala operasional perusahaan yang masih kecil atau kondisi keuangan perusahaan yang belum stabil. Walaupun begitu tetap menjadi sebuah kewajiban bagi Perusahaan serta pekerjanya untuk membayarkan iuran sebab seperti yang tercantum dalam Pasal 13 ayat (1) Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan, disebutkan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta jaminan kesehatan kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan membayar iuran setiap bulan. Oleh karena itu, untuk menjamin kelangsungan hidup perusahaan, dilakukan tindakan pengecualian berupa penangguhan pembayaran upah minimum sebagaimana diatur dalam Pasal 90 ayat 2 UU Ketenagakerjaan, bagi pengusaha yang tidak mampu membayar upah minimum.

Tujuan dari penangguhan pembayaran upah minimum adalah untuk memberikan keringanan kepada pengusaha dengan memberikan kesempatan kepada pengusaha untuk membayar pekerjanya kurang dari upah minimum selama masa penangguhan pembayaran upah minimum. Setelah masa penangguhan upah berakhir, pemberi kerja wajib membayar upah minimum kepada pekerjanya sesuai dengan upah minimum yang berlaku pada saat itu. Pengusaha tidak dapat secara sepihak menunda pembayaran upah minimum, mereka harus mengajukan permohonan terlebih dahulu (M. Fachri Lazuardi and Devi Rahayu 2019). Pengaturan lebih lanjut terkait dengan tata cara penangguhan upah diatur dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: Kep. 231/MEN/2003 Tentang Tata Cara Penangguhan Pelaksanaan Upah Minimum yang selanjutnya disingkat menjadi Kepmenakertrans RI No: Kep.231/MEN/2003. Berdasarkan Pasal 2 Ayat (1) Kepmenakertrans RI No: Kep.231/MEN/2003 yang berbunyi, “(1)Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum diajukan kepada gubernur melalui instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan di provinsi.”

Permohonan penangguhan pelaksanaan upah minimum dimaksud diatas tidaklah serta merta dapat disetujui oleh gubernur. Di dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor: KEP.231/MEN/2003 Pasal 4 Ayat (3) dinyatakan bahwa, “(3)Berdasarkan permohonan

penangguhan pelaksanaan upah minimum, gubernur dapat meminta akuntan publik untuk memeriksa keadaan keuangan guna pembuktian ketidakmampuan perusahaan atas biaya perusahaan yang memohon penangguhan.”

Selanjutnya Gubernur kemudian akan memutuskan apakah akan menolak atau menyetujui penangguhan upah minimum berdasarkan hasil audit auditor. Dalam hal Gubernur menyetujui pembayaran upah minimum, pengusaha wajib membayar upah minimum kepada pekerjanya sebesar nominal yang disetujui. Apabila gubernur menolak permohonan penghentian dan penghentian tersebut, maka upah yang dibayarkan pengusaha kepada pekerjanya harus sama atau lebih besar dari upah minimum yang berlaku pada saat berlakunya peraturan upah minimum yang baru.

Selanjutnya seperti yang tercantum pada Pasal 32 ayat (4) Perpres Nomor 64 Tahun 2020 menyatakan bahwa, “(4)Ketentuan batas paling rendah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dan ayat (3) tidak berlaku bagi Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang mendapatkan penangguhan dari kewajiban membayarkan Gaji atau Upah sesuai upah minimum provinsi/kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah setempat.” Pasal tersebut menyatakan bahwa batas paling rendah yang menjadi dasar dalam penetapan besaran iuran BPJS Kesehatan yakni upah minimum kabupaten/kota maupun upah minimum provinsi hanya berlaku bagi pemberi kerja penyelenggara negara, sedangkan untuk pemberi kerja selain penyelenggara negara yang telah mendapat penangguhan dari pemerintah daerah terkait kewajibannya membayar upah sesuai upah minimum kabupaten/kota/provinsi ketentuan di atas tidak berlaku. Tentunya hal tersebut membuat pemberi usaha selain penyelenggara negara yang telah melakukan penangguhan upah minimum tapi tidak disetujui mengalami kebingungan.

Kekosongan norma tersebut terjadi disebabkan karena tidak adanya kejelasan terkait unsur-unsur objek selain yang dimaksud pada pasal tersebut sehingga dalam prakteknya terdapat beberapa permasalahan yang menimbulkan pelanggaran yang dilakukan oleh pemberi usaha selain penyelenggara negara yang tidak disetujui penangguhan upah minimumnya yang pada akhirnya mendaftarkan pekerjanya pada BPJS Kesehatan dengan nominal upah berbeda dengan yang diterima oleh pekerja.

Kekosongan hukum ialah apabila ada hal yang belum diatur dalam peraturan perundang-undangan

yakni hukum yang mengatur tata tertib dalam masyarakat sehingga dapat menimbulkan ketidakpastian hukum. Dalam Pasal 32 ayat (4) tersebut, hanya menyantumkan pengaturan mengenai tidak berlakunya batas rendah oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara yang telah memperoleh penangguhan upah minimum. Terkait pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak disetujui penangguhannya masih belum diatur, padahal hal tersebut tentunya juga diperlukan karena dapat menyebabkan kebingungan bagi pemberi kerja yang tidak disetujui penangguhannya mengenai aturan mana yang dapat digunakan sebagai dasar. Tentunya dalam suatu rumusan norma wajib memiliki kriteria diantaranya ialah memuat secara lengkap sehingga norma tersebut dapat diterapkan agar tidak menimbulkan kekosongan hukum.

Ada saatnya suatu peristiwa tidak diatur secara khusus oleh perundang-undangan, akan tetapi kebalikan dari peristiwa tersebut telah diatur oleh undang-undang. Upaya yang dapat dilakukan untuk mengatasi kekosongan hukum pasal 32 ayat (4) Perpres Nomor 64 Tahun 2020 tersebut salah satunya dengan melakukan konstruksi hukum yakni *argumentum per analogiam*. Adanya *argumentum per analogiam* dapat mempersempit perumusan hukum atau perundang-undangan dengan tujuan untuk lebih mempertegas adanya kepastian hukum sehingga tidak menimbulkan keraguan. Salah satu cara yang bisa dilakukan untuk menemukan hukum dari peristiwa kekosongan hukum yaitu dengan mempertimbangkan bahwa apabila undang-undang telah menetapkan tentang hal-hal tertentu untuk peristiwa tertentu, maka peraturan itu terbatas pada peristiwa itu saja sedangkan untuk peristiwa diluar undang-undang yang ditetapkan tersebut akan diberlakukan sama dengan peristiwa yang telah diatur pada peraturan. Pada dasarnya *argumentum per analogiam* menitikberatkan pada peristiwa yang berbeda namun serupa, sejenis atau mirip yang diatur dalam undang-undang. Dalam hal ini peristiwa yang hendak dicarikan hukumnya harus belum ada peraturan yang mengatur tentang peristiwa tersebut, disisi lain peristiwa lain yang sejenis harus memiliki peraturan khusus yang mengatur sehingga dapat diterapkannya *argumentum per analogiam* namun dengan syarat dua peristiwa tersebut haruslah terdapat unsur kemiripannya.

Dimana terdapat suatu pengaturan mengenai ketentuan batas paling rendah yang mana akan digunakan sebagai acuan dalam menetapkan besaran tarif BPJS akan dikecualikan bagi pemberi kerja

selain penyelenggara negara yang telah mendapatkan penangguhan upah. Melihat Pasal 34 ayat (4) Perpres Nomor 64 Tahun 2020 tersebut perlu di analogikan kembali apabila melihat substansinya ketentuan tersebut tidak lengkap yakni adanya kekosongan hukum bagi pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak mendapatkan penangguhan upah. Dengan kata lain sesuai Pasal 32 ayat (2) Perpres Nomor 64 Tahun 2020 yang menyatakan mengenai batas rendah dalam penetapan tarif yaitu sebesar UMK dimana pasal tersebut berlaku bagi pemberi kerja penyelenggara negara. Jika dilihat dari substansi pada pasal tersebut bisa dikatakan bahwa pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak mendapat penangguhan upah dapat dianggap sama seperti pemberi kerja penyelenggara negara sebab belum terdapat pengaturan yang mengatur hal tersebut secara jelas.

Berdasarkan pernyataan diatas, maka untuk peristiwa pemberi usaha selain penyelenggara negara yang telah melakukan penangguhan upah minimum namun tidak disetujui oleh pemerintah dapat diterapkannya *argumentum per analogiam*. Sesuai dalam Pasal 32 ayat (4) Perpres Nomor 64 Tahun 2020 yang menyatakan bahwa, ketentuan batas paling rendah yang dimaksud pada 2 ayat sebelumnya tidak berlaku bagi Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang telah mendapatkan penangguhan dari kewajiban membayarkan Gaji atau Upah sesuai upah minimum provinsi/kabupaten/kota yang ditetapkan oleh Pemerintah Daerah setempat. Berdasarkan pasal tersebut apabila diterapkannya *argumentum per analogiam* dapat disimpulkan bahwa untuk pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak mendapatkan penangguhan upah minimum maka kebijakan pasal 32 ayat (2) Perpres Nomor 64 Tahun 2020 dapat diberlakukan dengan kata lain pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak mendapatkan penangguhan akan di anggap sama dengan pemberi kerja penyelenggara negara sehingga perhitungan besaran iuran BPJS yang di gunakan yakni menurut batas paling rendah gaji atau upah per bulan yang ditetapkan berdasarkan upah minimum kabupaten/kota.

## **2. Apakah akibat hukum dari perbedaan nominal upah pada saat pendaftaran ke BPJS Ketenagakerjaan**

BPJS Ketenagakerjaan adalah program pemerintah yang memberikan jaminan sosial ekonomi untuk setiap pekerja indonesia, setiap perusahaan diwajibkan untuk mendaftarkan para pekerjanya

untuk menjadi peserta dari BPJS ketenagakerjaan dengan iuran bulanan yang akan ditanggung oleh perusahaan sebagian. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 juga telah dijelaskan bahwa suatu badan usaha wajib mendaftarkan pekerjanya kedalam program jaminan sosial. Peserta BPJS Ketenagakerjaan yang telah terdaftar dan membayar iuran tentunya berhak untuk mendapatkan manfaat dari jaminan kesehatan sebagaimana Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan, berupa pelayanan kesehatan perorangan, mencakup pelayanan kuratif, promotif, preventif, dan rehabilitatif yakni terdiri dari pelayanan obat dan bahan medis habis pakai yang disesuaikan dengan kebutuhan medis yang diperlukan. Terdapat beberapa jenis-jenis pelanggaran dalam penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan, yaitu :

1. Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD), perusahaan/pemberi kerja yang belum mendaftarkan para pekerjanya sama sekali sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.
2. Perusahaan Menunggak Iuran (PMI), adalah perusahaan yang terlambat membayar atau tidak membayar iuran pada BPJS Ketenagakerjaan.
3. Perusahaan daftar sebagian (PDS), adalah perusahaan yang belum memenuhi tata tertib secara administrasi dalam melaporkan data tenaga kerja, jenis pelanggaran ini terbagi menjadi 3 jenis, yakni:
  - a. PDS tenaga kerja, yaitu perusahaan yang sudah mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan tetapi belum mendaftarkan para pekerjanya secara keseluruhan melainkan hanya sebagian saja.
  - b. PDS upah, yakni perusahaan yang telah mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan namun tidak melaporkan upah yang diterima pekerja yang sebenarnya.
  - c. PDS program, merupakan perusahaan peserta BPJS Ketenagakerjaan yang tidak mengikuti program wajib BPJS Ketenagakerjaan, namun hanya mengikuti dua atau tiga program BPJS ketenagakerjaan.

Perusahaan yang sudah menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan tetapi belum mendaftarkan tenaga kerjanya secara keseluruhan, biasanya di dasari dengan rasa takut akan kena tegur oleh Dinas Tenaga Kerja setempat sebab jika perusahaan belum

mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Kesehatan, maka perusahaan tersebut akan dilaporkan ke BPJS Pusat dan menerima surat teguran. Hal itu yang menyebabkan beberapa perusahaan memilih mendaftarkan pekerjanya sebagian ke BPJS dengan maksud ingin mendaftarkan pekerjanya secara bertahap. Ada pula perusahaan yang sudah menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan tetapi tidak melaporkan upah tenaga kerja yang sebenarnya. Tentunya hal tersebut di karenakan masih banyak perusahaan yang memberi upah pekerjanya jauh dibawah upah minimum kabupaten/kota. Demi menutupi hal tersebut beberapa perusahaan mendaftarkan nominal upah pekerjanya berbeda dengan upah sebenarnya yang diterima oleh para pekerjanya.

Hal itu berkaitan dengan permasalahan terkait nominal upah tidak sesuai dengan yang di daftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan. Seseorang yang bekerja di perusahaan distributor telah didaftarkan oleh perusahaannya tersebut kepada BPJS Ketenagakerjaan. Sebelumnya ia tidak tahu kalau upah yang diterimanya berbeda dengan apa yang ada di data BPJS. Upah yang diterima sebesar Rp 1,8 juta, sedangkan yang tercantum pada data BPJS Ketenagakerjaan sebesar Rp 2,6 juta. Untuk upah yang saya terima hanya Rp1.8 juta. Tapi yang ada di data BPJS upah saya Rp2,6 juta. Sesuai dengan pasal 15 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2011 menyatakan bahwa, “(1)Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.”

Pendaftaran pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan ini merupakan hal yang wajib diikuti oleh pihak pemberi kerja, untuk mengikutsertakan seluruh pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan ini, yang telah diatur pada Undang–Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sanksi hukum merupakan ketentuan yang bertujuan untuk menjamin kepatuhan masyarakat kepada peraturan perundang-undangan di bidang jaminan sosial, di samping ketentuan mengenai sanksi administratif (Indrawati and Tumiar Rohana Simanjuntak 2019).

Selanjutnya Pasal 15 ayat (2) UU Nomor 24 Tahun 2011 telah menyatakan bahwa Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS. Hal tersebut sudah jelas bahwa pemberi kerja dilarang memberikan data palsu mengenai pekerjanya termasuk nominal upah yang sebenarnya. Bentuk dan

penyelesaian pelanggaran terkait memberikan nominal upah yang tidak sesuai dalam BPJS Ketenagakerjaan diatur dalam Pasal 17 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2011 menyatakan bahwa, “(1)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.” Begitu pula dalam Pasal 17 ayat (2) UU Nomor 24 Tahun 2011 menyatakan bahwa, “(2)Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa: Teguran tertulis, Denda dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu.”

Apabila dijelaskan secara administratif, pemberian teguran tertulis oleh BPJS Ketenagakerjaan dapat diberikan sebanyak-banyaknya dua kali, masing-masing dalam jangka waktu paling lama 10 hari kerja. Peringatan tertulis pertama berlaku selama 10 hari. BPJS akan memberikan teguran tertulis apabila pemberi kerja selain Penyelenggara Negara tidak memenuhi kewajibannya setelah 10 hari sejak teguran tertulis pertama, tanpa mempertimbangkan kearifan lokal. Penerapan sanksi administratif terhadap perusahaan yang lalai dalam mendaftarkan pekerjanya pada BPJS pada dasarnya dalam peraturan perundang-undangan terdapat beberapa macam sanksi administratif yaitu diantaranya peringatan berupa lisan maupun tertulis, tindakan paksa pemerintahan (*bestuursdwang/politie dwang*), penghentian sementara kegiatan, penutupan lokasi, pencabutan dan pembatalan perizinan berusaha, penarikan kembali keputusan yang menguntungkan, serta denda administratif atau pengenaan uang paksa.

Dalam penerapannya, pihak BPJS Ketenagakerjaan dapat berkoordinasi dengan instansi setempat seperti Dinas Ketenagakerjaan. Sebelum Dinas Ketenagakerjaan memberikan sanksi terhadap perusahaan yang melanggar, mereka akan melakukan beberapa tahap perencanaan kerja yang didalamnya ada pengawasan ketenagakerjaan. Rencana kerja yang akan dilakukan oleh pihak pengawasan ketenagakerjaan memuat beberapa kegiatan yaitu pembinaan, pemeriksaan, dan pengujian. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan sebagai berikut :

1. Tahapan preventif edukatif yang dimana kegiatan tersebut sebagai pembinaan upaya pencegahan melalui penyebaran norma ketenagakerjaan, penasihatan teknis dan pendampingan.

2. Tahapan respresif non yustisial yang merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasar pemeriksaan atau pengujian.

Setelah dilakukannya pembinaan akan masuk ke tahap pemeriksaan yang terdiri dari pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus dan pemeriksaan ulang. Pemeriksaan yang dilakukan pengawas ini berdasarkan perintah pimpinan dan berdasarkan pengaduan, laporan, berita dari media dan lainnya. Setelah dilakukan pemeriksaan pengawas wajib membuat laporan hasil pemeriksaan. Setelah pemeriksaan selesai dilakukan baru pengawas bisa mengeluarkan nota pemeriksaan. Nota pemeriksaan berisi peringatan atau perintah tertulis pengawas ketenagakerjaan yang ditujukan kepada pengusaha atau pengurus untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap norma ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan. Apabila Perusahaan tersebut tidak mengindahkan teguran tersebut maka langkah selanjutnya dapat dilakukan yakni dengan menghentikan sementara kegiatan hingga pencabutan dan pembatalan perizinan berusaha yang dimana hal tersebut tentunya sangat merugikan suatu Perusahaan sebab Perusahaan tersebut tidak bisa lagi mengoperasikan usahanya dan dapat menyebabkan kebangkrutan.

Berdasarkan uraian pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa dimana pihak perusahaan lalai dalam hal melakukan pemalsuan data yakni memberi nominal upah yang berbeda pada BPJS Ketenagakerjaan, hal itu tentunya merupakan salah satu unsur kelalaian atau kesengajaan dari pihak perusahaan yang dengan sengaja mendaftarkan pekerjanya dengan nominal upah yang tidak sesuai dengan yang diterima. Dengan kata lain, pekerja tersebut setiap bulannya menerima upah lebih sedikit dan dipotong sebesar 2% untuk pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan. Pertanggungjawaban administratif terhadap perusahaan yang lalai dalam mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, dapat diwujudkan dengan sanksi administratif sebagaimana dijelaskan pada pernyataan sebelumnya yaitu dengan memberikan teguran secara lisan maupun tertulis hingga pemberhentian kegiatan usaha serta pencabutan perizinan dalam mengoperasikan usahanya.

## PENUTUP

### Simpulan

1. Pengaturan mengenai tarif iuran diatur dalam Pasal 32 ayat (4) Perpres Nomor 64 Tahun 2020 pasal tersebut berisikan pengecualian bagi pemberi kerja selain penyelenggara negara yang telah mendapatkan penangguhan, sedangkan untuk pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak mendapat penangguhan dari pemerintah daerah terkait tidak berlaku. Kekosongan norma tersebut terjadi disebabkan karena tidak adanya kejelasan terkait unsur-unsur objek selain yang dimaksud pada pasal tersebut. Dengan diterapkannya *argumentum per analogiam* dapat disimpulkan bahwa untuk pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak mendapatkan penangguhan upah minimum maka kebijakan pasal 32 ayat (2) Perpres Nomor 64 Tahun 2020 diberlakukan dengan kata lain pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak mendapatkan penangguhan akan di anggap sama dengan pemberi kerja penyelenggara negara.
2. Setiap perusahaan wajib mendaftarkan karyawannya untuk menjadi peserta dari BPJS ketenagakerjaan dengan iuran bulanan yang sebagian ditanggung oleh perusahaan. Pada kenyataannya terdapat beberapa jenis-jenis pelanggaran dalam penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan salah satunya ialah PDS upah, yaitu Perusahaan telah menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan tetapi tidak melaporkan upah pekerja yang sebenarnya. Sesuai Pasal 15 ayat (2) UU Nomor 24 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS. Berdasarkan uraian pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa dimana pihak perusahaan lalai dalam hal melakukan pemalsuan data yakni memberi nominal upah yang berbeda pada BPJS Ketenagakerjaan. Pertanggungjawaban administratif terhadap perusahaan yang lalai dalam mendaftarkan Pekerjaannya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan, dapat diwujudkan dengan sanksi administratif yakni diberi teguran hingga pemberhentian kegiatan usaha, pembatalan maupun pencabutan perizinan Perusahaan.

### Saran

1. Diharapkan kepada Pemerintahan khususnya lembaga eksekutif agar melakukan revisi terhadap Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2020 yang menyangkut tentang batas paling rendah yang menjadi dasar dalam

penetapan besaran iuran BPJS Kesehatan yakni upah minimum kabupaten/kota maupun upah minimum provinsi yang hanya berlaku bagi pemberi kerja penyelenggara negara agar dapat tercipta suatu tatanan aturan yang berkeadilan.

2. Diharapkan juga pada pemerintah agar dapat bersinergi dengan Masyarakat beserta aparat penegak hukum dalam hal mengawasi Perusahaan-perusahaan yang lalai dalam mendaftarkan pekerjaannya pada BPJS Ketenagakerjaan demi mencegah terjadinya kesalahan atau pemalsuan data.

## DAFTAR PUSTAKA

### JURNAL

- Bambang Iswahyudi, Didik Effendi, R. Afqah Putra Imawijaya, and Diah Puspitasari. 2020. "Kepastian Hukum Bagi Tenaga Kerja Atas Penangguhan Upah Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan." *El-Qist: Journal of Islamic Economics and Business (JIEB)* 10(2):192–204.
- Indrawati, and Tumiar Rohana Simanjuntak. 2019. "Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan Yang Lalai Mendaftarkan Pekerjaannya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan." *Jurnal Cakrawala Hukum* 10(1):50–57.
- Luthfiana, Ulfa. 2016. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penerima Upah Dalam Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011." *Jurnal Hukum X*(1).
- M. Fachri Lazuardi, and Devi Rahayu. 2019. "Pelaksanaan Penangguhan Pembayaran Upah Minimum Di Pt. X Surabaya." *Simposium Hukum Indonesia* 1(1):325–41.

### PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

- Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Lembaran Negara RI Tahun 2003. Nomor 39. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 4279. Jakarta.
- Indonesia. 2011. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lembaran Negara RI Tahun 1999. Nomor 165. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 3886. Jakarta.
- Indonesia. 2016. Peraturan Presiden Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan. Lembaran Negara RI Tahun 2016. Nomor 42. Jakarta.

- Indonesia. 2020. Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan. Lembar Negara RI Tahun 2020. Nomor 130. Jakarta.
- Indonesia. 2013. Peraturan Pemerintah 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. Lembaran Negara RI Tahun 2013. Nomor 238. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 5481. Jakarta.
- Indonesia. 2015. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun. Lembaran Negara RI Tahun 2015. Nomor 155. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 5715. Jakarta.
- Indonesia. 2015. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. Lembaran Negara RI Tahun 2015. Nomor 156. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia, Nomor 5716. Jakarta.

