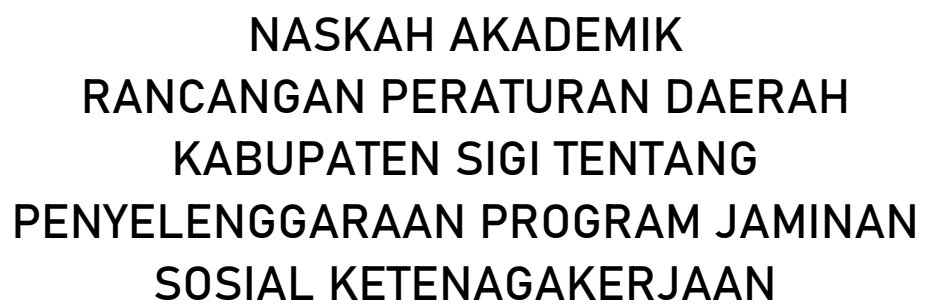




KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penyusunan Keterangan Rancangan Peraturan Daerah ini dapat terselesaikan.

Naskah Akademik ini merupakan hasil penelitian dan pengkajian terhadap pentingnya regulasi tentang Peraturan Daerah Kabupaten Sigi tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Sebagai upaya mewujudkan perlindungan tenaga kerja, Pemerintah mengembangkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari sistem jaminan sosial. Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan suatu upaya sebagai langkah kebijakan pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan dasar terhadap pekerja dan keluarganya, dari risiko sosial yang disebabkan akibat kecelakaan kerja yang mengancam keselamatan jiwa, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja..

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi Khususnya Bagian Hukum Sekretariat Daerah Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi dan pihak terkait lainnya yang atas kerjasamanya telah menyediakan data, yang berguna dalam penyelesaian kajian ini, tak lupa pula terima kasih terhadap para pihak yang telah membantu.

Palu, Mei 2025

TIM PENYUSUN

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	I
DAFTAR ISI.....	II
A. Pendahuluan.....	1
A.1. Latar Belakang	1
A.2. Identifikasi Masalah.....	3
A.3. Tujuan dan Kegunaan	4
A.4. Metode Penelitian	4
B. Kajian Teoritis dan Praktik Empiris	9
B.1. Kajian Teoritis.....	9
1. Pengertian dan bentuk Pekerja atau Buruh	9
2. Hak dan Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja	13
3. Jaminan Sosial	19
B.2. Kajian terhadap Asas terkait Penyusunan Norma	28
C. Kajian terhadap Praktek Penyelenggaraan, Kondisi yang ada dan Permasalahan Yang dihadapi	36
D. Kajian Implikasi Penerapan Peraturan Daerah terhadap Aspek Kehidupan Masyarakat.....	51
E. Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundang-undangan terkait	54
F. Landasan Filosofis, Sosiologis dan Yuridis	79
F.1. Landasan Filosofis	79
F.2. Landasan Sosiologis.....	81
F.3. Landasan Yuridis	83
G. Jangkauan Arah Pengaturan dan Ruang Lingkup Muatan Peraturan Daerah	85
H. Penutup	92
H.1. Kesimpulan	92
H.2. Saran.....	93
DAFTAR PUSTAKA.....	95

LAMPIRAN RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN SIGI TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN	III
--	------------

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pembangunan di bidang ketenagakerjaan merupakan bagian dari pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD 1945) menegaskan, tujuan didirikannya Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI) adalah untuk memajukan kesejahteraan umum. Tujuan ini hakikatnya merupakan amanat kepada bangsa dan negara untuk selalu mengambil peran aktif dalam upaya mewujudkan kesejahteraan dan kemakmuran secara merata bagi seluruh warga negara.

Penyelenggaraan negara yang menyangkut hak warga negara adalah mengupayakan agar tiap warga negara mendapatkan pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, seperti yang diamanatkan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang- Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan amanat tersebut diperlukan penyelenggaraan negara atau pemerintahan yang baik (good governance).

Ketentuan Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 menyebutkan: *Negara mengembangkan **sistem jaminan sosial** bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.* Lalu dilanjutkan pada ayat (3) yang

menyebutkan: *Negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak.*

Sebagai upaya mewujudkan perlindungan tenaga kerja, Pemerintah mengembangkan jaminan sosial ketenagakerjaan yang merupakan bagian dari sistem jaminan sosial. Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan suatu upaya sebagai langkah kebijakan pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan dasar terhadap pekerja dan keluarganya, dari risiko sosial yang disebabkan akibat kecelakaan kerja yang mengancam keselamatan jiwa, kesehatan, dan kesejahteraan pekerja.

Kebijakan perlindungan oleh pemerintah terhadap pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, karena pekerja merupakan aset terbesar negara dalam hal memberikan kontribusi penerimaan bagi negara dan daerah di bidang retribusi daerah.

Oleh karena itu, pemerintah daerah ikut bertanggungjawab untuk mewujudkan program jaminan sosial ketenagakerjaan, melalui lembaga BPJS Ketenagakerjaan. Melalui upaya melaksanakan amanat ketentuan perundang-undangan, dengan melakukan penata layanan dan pelayanan kepada masyarakat, khususnya para pekerja penerima upah dan pekerja bukan penerima upah yang wajib diakomodir ke dalam program penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Penerapan program penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja, dilakukan dalam rangka mengatur dan menertibkan para pekerja. Dengan cara antisipasi suatu peristiwa atau kejadian di luar kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki oleh setiap pekerja. Misalnya terjadi kecelakaan kerja, kecelakaan di luar jam kerja menuju tempat kerja, jaminan kematian, yang dialami oleh pekerja. Hingga dapat diakomodir kesejahteraan sosialnya,

termasuk pekerja mandiri perlu diperhatikan kesejahteraannya oleh negara dan pemerintah daerah.

Lebih lanjut, untuk melaksanakan kebijakan ini, pemerintah menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang menginstruksikan kepada setiap Daerah agar segera meningkatkan pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Untuk itu, berdasarkan pertimbangan sebagaimana dijelaskan di atas, maka Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi melalui Peraturan Daerah ini, penting untuk mewujudkan terselenggaranya program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh warga masyarakat, dan terpenuhinya jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan sosial dan jejaring pengaman sosial, untuk menjamin seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dalam Naskah Akademik Rancangan Perda Kabupaten Sigi tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, diuraikan sebagai berikut:

1. Bagaimana dasar kewenangan Pemerintah Daerah dalam menetapkan Perda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan?
2. Bagaimana tinjauan pada aspek filosofis, sosiologis, dan yuridis yang dapat dijadikan pijakan perumusan materi muatan Perda Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana arah jangkauan pengaturan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan dari Naskah Akademik dan Rancangan Perda ini, untuk memberikan gambaran umum tentang kedudukan, arah, dan muatan peraturan perundang-undangan yang menjadi dasar pengaturan Perda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Melalui pencapaian tujuan itu, akan meneguhkan kewenangan pemerintah daerah dalam memuat materi pengaturan sesuai kebutuhan dan perkembangan daerah, sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Selain itu, diperoleh dasar pijakan berupa teori dan konsep dari norma dan materi muatan pengaturan. Sekaligus mengkaji aspek filosofis, sosiologis, dan yuridis materi muatan rancangan Perda. Pada tataran praktik, Perda menjadi dasar implementasi kebijakan, program, dan kegiatan pemerintah daerah yang menggunakan anggaran negara.

Terutama Perda akan menjadi dasar hukum pelaksanaan kewenangan perangkat daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang tenaga kerja, sehingga lebih berkepastian hukum.

D. Metode Penelitian

Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Perda merupakan sebuah rangkaian penelitian. Jenis penelitian yang digunakan berbasis pada metode penelitian hukum. Penelitian hukum merupakan suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna

menjawab isu hukum yang dihadapi¹. Penelitian hukum dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai deskripsi dalam menyelesaikan masalah.

1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan adalah **Penelitian Hukum Normatif**. Penelitian hukum normatif atau penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang mengkaji studi dokumen menggunakan berbagai data sekunder seperti peraturan perundang-undangan, keputusan pengadilan, teori hukum, dan dapat berupa pendapat para sarjana.

Penelitian hukum normatif menggunakan analisis kualitatif dengan menjelaskan data-data yang ada dengan pernyataan bukan dengan angka. Hal yang dikaji di dalam penelitian hukum normatif meliputi asas hukum, sistematika hukum, inventarisasi hukum, hukum klinis, taraf sinkronisasi hukum, perbandingan hukum, dan sejarah hukum.

2. Pendekatan

Naskah akademik disusun melalui suatu proses penelitian. Proses penyusunan dilakukan dengan menggunakan pendekatan:

- a. Pendekatan peraturan perundang-undangan, dilakukan untuk meneliti peraturan perundang-undangan bagi sinkronisasi dan harmonisasi norma yang akan dibentuk.
- b. Pendekatan konsep, digunakan untuk memahami konsep-konsep pembentukan peraturan daerah, konsep mengatur oleh

¹ Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm 35.

Pemerintah Daerah, agar bisa diarahkan menjadi norma yang utuh dalam bentuk pasal-pasal yang jelas.

- c. Pendekatan kasus, digunakan untuk memahami penyelesaian masalah-masalah dari berbagai macam kasus-kasus yang telah dihadapi selama ini.
- d. Pendekatan politik lokal, digunakan untuk mengetahui arah kebijakan, dan program Pemerintah Daerah yang disinkronkan dengan ketentuan perundang-undangan, hingga menjadi politik hukum daerah.

3. Jenis Bahan Hukum

Bahan hukum yang digunakan dalam penyusunan naskah akademik dan rancangan Perda ini terdiri dari:

- a. Bahan Primer, meliputi peraturan perundang-undangan yang berlaku dan terkait langsung.
- b. Bahan Sekunder, berupa konsep dan teori, dan regulasi daerah dari beberapa sudut pandang ilmu pengetahuan yang diperoleh dari buku literatur, jurnal, dan makalah.
- c. Bahan hukum tersier, yaitu kamus-kamus hukum dan ensiklopedia yang menjelaskan istilah atau konsep hukum yang digunakan dalam bahan hukum primer dan sekunder.

4. Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Bahan Hukum

Pengumpulan bahan hukum primer dalam bentuk peraturan perundang-undangan dilakukan dengan penelusuran akses website Jaringan Informasi dan Dokumentasi Hukum (JDIH) Lembaga-Kementerian. Adapun terhadap data dan bahan terkait diperoleh

melalui Organisasi Perangkat Daerah terkait, pihak dan sumber yang relevan.

Setelah bahan hukum terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan bahan hukum dengan melalui beberapa tahapan sebagai berikut:

- a. **Editing**, yaitu meneliti kembali terhadap bahan hukum yang diperoleh sehingga kelengkapan dapat dilengkapi apabila ditemukan bahan hukum yang belum lengkap serta memformulasikan bahan hukum ke dalam kalimat yang lebih sederhana.
- b. **Sistematisasi**, yaitu melakukan seleksi terhadap bahan hukum, kemudian melakukan klasifikasi menurut penggolongan bahan hukum dan menyusun data hasil penelitian tersebut secara sistematis yang dilakukan secara logis, artinya ada hubungan dan keterkaitan antara bahan hukum satu dengan bahan hukum lain.
- c. **Deskripsi**, yaitu menggambarkan hasil penelitian berdasarkan bahan hukum yang diperoleh kemudian menganalisisnya.

4. Metode Analisis

Materi yang diperoleh dari bahan hukum dianalisis berdasarkan sistematika logika hukum serta kaidah-kaidah penafsiran ilmu hukum, seperti penggunaan metode penafsiran sistematis, gramatikal, historis, dan ekstensif. Setelah semua bahan hukum dianalisis, berbagai konsep yang diperoleh disajikan secara deskriptif. Hingga menjadi landasan berpikir membantu menyusun naskah akademik dan rancangan Perda.

Untuk penarikan kesimpulan, peneliti menggunakan silogisme proses berfikir induktif, yakni penarikan kesimpulan dari hal yang

bersifat khusus menjadi hal yang bersifat umum. Penalaran induktif biasanya mengambil kesimpulan dari premis umum seperti peristiwa hukum, bahan hukum, atau fakta. Kemudian mengambil kesimpulan dengan spesifik untuk menjawab rumusan permasalahan penelitian.

BAB II

KAJIAN TEORITIK DAN PRAKTIK EMPIRIK

A. Kajian Teoritik

Sekaitan Peraturan Daerah (Perda) Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang hendak dibentuk, perlu kajian konseptual yang memberi landasan dan konsep sebagai pijakan rumusan norma yang akan dibentuk. Landasan dan konsep dimaksud, sekaligus memberi arah pelaksanaan tugas, fungsi, dan kewajiban pemerintah daerah dalam pelaksanaan program dan kegiatan di bidang ketenagakerjaan.

1. Pengertian dan Bentuk-bentuk Pekerja atau Buruh

a. Pengertian

Buruh menurut **Kamus Bahasa Indonesia** adalah orang yang bekerja untuk orang lain dengan mendapat upah.² Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan dipadankannya istilah pekerja dengan buruh, merupakan kompromi setelah dalam kurun waktu yang amat panjang, hingga dua istilah tersebut bertarung untuk dapat diterima oleh masyarakat.³

Pada zaman penjajahan Belanda dahulu, yang dimaksudkan buruh adalah orang-orang pekerja kasar seperti kuli, tukang, dan lain-lain. Orang-orang ini, oleh pemerintah Belanda dahulu disebut dengan *blue collar* (berkerah biru), sedangkan orang-orang yang

² Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1995, Balai Fustaka, Jakarta, Cet-7, hal. 158.

³ Abdul Rahmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, Cet-1, hal. 5.

mengerjakan pekerjaan halus seperti pegawai administrasi yang bisa duduk dimeja di sebut dengan *white collar* (berkerah putih).⁴

Dalam perkembangan hukum perburuhan di Indonesia, istilah buruh diupayakan diganti dengan istilah pekerja, karena istilah buruh kurang sesuai dengan kepribadian bangsa. Buruh lebih cenderung menunjuk pada golongan yang selalu ditekan, dan berada di bawah pihak lain yakni majikan. Istilah pekerja secara yuridis baru ditemukan dalam pembentukan undang-undang ketenagakerjaan.⁵

Menurut Pasal 1 **Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan**, Pekerja/Buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Adapun Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri atau masyarakat. Sedangkan pemberi kerja adalah perorangan, pengusaha badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Tenaga pekerja atau buruh menjadi kepentingan pengusaha untuk menjalankan produksi barang dan jasa. Sehingga keuntungan yang diperoleh pengusaha, juga dipengaruhi oleh produktifitas dan biaya operasional dari pekerja atau buruh. Namun kadang pengusaha seenaknya memutuskan hubungan kerja dengan pekerja karena tenaganya sudah tidak diperlukan lagi.

⁴ Asyhadie Zaeni, 2007, *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet-1, hal. 19-20.

⁵ Lalu Husni, 2001, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet-2, hal. 22.

Oleh karena itu, pemerintah dengan mengeluarkan peraturan perundang-undangan, turut serta melindungi pihak yang lemah (pekerja/buruh) dari kekuasaan pengusaha, guna menempatkan pada kedudukan yang layak sesuai dengan harkat dan martabat manusia.⁶ Sekaligus berusaha memberikan kepastian jaminan sosial terhadap dirinya selaku tenaga kerja dan anggota keluarganya.

b. Bentuk-bentuk Pekerja atau Buruh

Pekerja atau buruh merupakan orang yang bekerja untuk orang lain yang mempunyai suatu usaha, kemudian mendapatkan upah atau imbalan sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Upah biasanya diberikan secara harian maupun bulanan, tergantung dari hasil kesepakatan yang telah disetujui.

Pekerja atau buruh terdiri dari berbagai macam, yang diuraikan sebagai berikut:

- a. Buruh harian, buruh yang menerima upah berdasarkan hari masuk kerja.
- b. Buruh kasar, buruh yang menggunakan tenaga fisiknya karena tidak mempunyai keahlian di bidang tertentu.
- c. Buruh musiman, buruh yang bekerja hanya pada musim-musim tertentu (misalnya buruh petik cengkeh).
- d. Buruh pabrik, buruh yang bekerja di pabrik.
- e. Buruh tambang, buruh yang bekerja di lokasi pertambangan.
- f. Buruh tani, buruh yang menerima upah dengan bekerja di kebun atau di sawah orang lain.

Ketentuan Pasal 1 angka 15 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa hubungan antara pengusaha dengan pekerja

⁶ Asyhadie Zaeni, *Op.Cit.* hal. 17.

atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang mempunyai unsur, upah, dan perintah. Pasal 1 ayat (30) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menyebutkan, bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu kesepakatan.⁷

Kalangan pekerja atau buruh menurut **Baqir Syarif Al-Qarasy**⁸ terdiri dari dua jenis:

1. Para pekerja merdeka, yaitu orang-orang yang bekerja dengan bayaran khusus. Mereka itu seperti para pengelola industri kerajinan yang memiliki tempat khusus, juga pemilik bisnis atau profesi yang memiliki kantor sendiri.
2. Para pekerja sekunder (lapisan kedua), yaitu orang-orang yang bekerja untuk memperoleh upah atau gaji tertentu, seperti para buruh di lahan pertanian, perindustrian, perdagangan, serta berbagai layanan lainnya. Pekerjaan itu untuk pribadi-pribadi tertentu atau untuk badan usaha/negara.

Kedua jenis pekerja ini merupakan sumber kekuatan kerja dalam negara. Pembahasan tentang hak-hak buruh dalam sistem ekonomi modern hanya lebih difokuskan pada pekerja jenis kedua, yaitu mereka yang tidak bekerja dengan memperoleh bayaran khusus. Islam memberikan perhatian pada pekerja jenis kedua ini dengan menetapkan hak-hak yang adil bagi mereka, sekaligus menjamin mereka kehormatan dan kehidupan yang menyenangkan.

⁷ Abdul Rahmad Budiono, *Op.Cit.* hal. 29.

⁸ Baqir Syarif Al- Qarasyi, 2007, *Keringat Buruh, Peran Pekerja Dalam Islam*, alih bahasa oleh Ali Yahya, Al-Huda, Jakarta, Cet. 1, hal.179.

2. Hak dan Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja

a. Hak Pekerja atau Buruh

Pekerja atau buruh memiliki kepentingan-kepentingan yang telah ditransformasikan ke dalam hak pekerja/buruh, yang oleh hukum perlu untuk dilindungi oleh pengusaha. **Abdul Khakim** mengatakan bahwa hakikat *hak pekerja/buruh* merupakan *kewajiban pengusaha*, dan sebaliknya *hak pengusaha* merupakan *kewajiban pekerja/buruh*.⁹

Artinya kedua belah pihak berwenang dan berhak meminta prestasi yang disebut dengan *prestatie subject* dan berkewajiban melakukan prestasi yang disebut *plicht subject*. Kebutuhan-kebutuhan pekerja/buruh itulah yang harus dilindungi dan dipenuhi oleh pengusaha.

Menurut **Djoko Triyanto**, perlindungan kerja meliputi aspek-aspek yang cukup luas, yaitu perlindungan dari segi fisik yang mencakup perlindungan keselamatan dari kecelakaan kerja dan kesehatan serta adanya pemeliharaan moril kerja dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia maupun moral dan agama. Hal ini sebagai konsekwensi lahirnya hubungan kerja, yang secara umum tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, seperti:

- a. Hak untuk memperoleh kesempatan dan perlakuan yang sama tanpa diskriminasi (Pasal 5, Pasal 6);
- b. Hak untuk memperoleh peningkatan dan pengembangan kompetensi serta mengikuti pelatihan (Pasal 11, Pasal 12);

⁹ Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hal. 26.

- c. Hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan (Pasal 31);
- d. Hak atas Kepastian dalam Hubungan Kerja (Pasal 50 s.d. Pasal 66)
- e. Hak atas Waktu Kerja Waktu Istirahat, Cuti, Kerja Lembur dan Upah Kerja Lembur (Pasal 77 s.d Pasal 85);
- f. Hak berkaitan dengan pengupahan, Jaminan sosial dan kesejahteraan (Pasal 88 s.d Pasal 101);
- g. Hak mendapat perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, moral dan kesusilaan, serta perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta hak memperoleh jaminan kematian akibat kecelakaan kerja (Pasal 86 s.d Pasal 87);
- h. Hak berorganisasi dan berserikat (Pasal 104);
- i. Hak mogok kerja (Pasal 137 s.d Pasal 145);
- j. Hak untuk mendapatkan uang pesangon setelah di PHK (Pasal 156).

Pekerja atau buruh dan keluarganya sangat tergantung pada upah yang mereka terima untuk dapat memenuhi kebutuhan sandang, pangan, perumahan dan kebutuhan lain. Sebab itu mereka selalu mengharapkan upah yang lebih besar untuk meningkatkan taraf hidupnya. Namun di lain pihak, pengusaha sering melihat upah sebagai bagian dari biaya/pengeluaran perusahaan, sehingga pengusaha sering mengenyampingkan kebijakan untuk meningkatkan upah bagi pekerja/buruh. Majikan enggan untuk menaikkan upah pekerja dengan alasan biaya produksi sudah terlalu tinggi.¹⁰

¹⁰ Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta, hal. 105.

Dasar hukum pengupahan adalah Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang berbunyi:

Bahwa tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.

Penghidupan yang layak artinya bahwa dari jumlah penghasilan yang diperoleh pekerja/buruh dari upah kerja mampu untuk memenuhi kebutuhan hidup mereka beserta keluarganya secara wajar, yang meliputi makanan dan minuman, sandang, perumahan, pendidikan, kesehatan, rekreasi dan jaminan hari tua.

Selanjutnya dalam Pasal 88 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan:

- 1) Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan.
- 2) Untuk mewujudkan penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh.
- 3) Kebijakan pengupahan yang melindungi pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi:
 - a. upah minimum;
 - b. upah kerja lembur;
 - c. upah tidak masuk kerja karena berhalangan;
 - d. upah tidak masuk kerja karena melakukan kegiatan lain di luar pekerjaannya;
 - e. upah karena menjalankan hak waktu istirahat kerjanya;
 - f. bentuk dan cara pembayaran upah;
 - g. denda dan potongan upah;
 - h. hal-hal yang dapat diperhitungkan dengan upah;
 - i. struktur dan skala pengupahan yang proporsional;
 - j. upah untuk pembayaran pesangon; dan
 - k. upah untuk perhitungan pajak penghasilan.
- 4.) Pemerintah menetapkan upah minimum sebagaimana dimaksud pada ayat
- (3) huruf a berdasarkan kebutuhan hidup layak dan dengan memperhatikan produktivitas dan pertumbuhan ekonomi.

Berdasarkan Pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah, dinyatakan bahwa:

Hak untuk menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus.

Sistem pengupahan/pelaksanaan pengupahan didasarkan atas jenis pekerjaan atau sistem proses produksi, dan terkait erat dan status hubungan kerja. Bentuk pengupahan bagi pekerja/buruh itu sebagai berikut:

- a. upah pekerja tetap dibayarkan secara bulanan;
- b. upah pekerja harian lepas, dibayarkan setiap minggu atau dua minggu sekali tergantung pada perjanjian yang pembayarannya berdasarkan hari kehadiran pekerja/buruh;
- c. upah pekerja/buruh borongan dibayarkan setiap minggu atau berdasarkan hasil prestasi yang dicapai oleh pekerja baik secara perongan atau kelompok.

b. Bentuk Perlindungan Tenaga Kerja

Pada bidang ketenagakerjaan menurut **Arifuddin Muda Harahap** dikenal tujuan keadilan sosial yang diwujudkan dengan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan atau pengusaha, melalui sarana hukum yang ada.¹¹

Kata “perlindungan” adalah kata benda abstrak yang berarti suatu upaya menempatkan seseorang diberikan kedudukan istimewa dikarenakan oleh keadaan khususnya, misalnya karena lemahnya atau langkanya. Dalam bahasa Belanda perlindungan

¹¹ Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020.

disebut *bescherming* dan dalam bahasa Inggris perlindungan disebut *protection*.¹²

Menurut **M. Solly Lubis**, perlindungan hukum berarti perlindungan yang diberikan melalui hukum (*rechts bescherming/ legal protection*) terhadap status, kedudukan, atau hak warga negara sebagai penduduk negara, rakyat dan sebagainya.¹³

Menurut **Imam Soepomo** dalam Abdullah Sulaiman dan Andi Wali¹⁴, terdapat 3 jenis perlindungan tenaga kerja, antara lain:

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan yang berkaitan dengan usaha untuk memberikan penghasilan yang cukup untuk memenuhi keperluan sehari-hari bagi dirinya (tenaga kerja) beserta keluarganya, termasuk jika ia tidak mampu lagi bekerja karena sesuatu hal di luar kehendaknya.
- b. Perlindungan sosial, yakni perlindungan agar tenaga kerja dapat melakukan kegiatan kemasyarakatan. Tujuan dari perlindungan ini adalah untuk memungkinkan dirinya dapat mengembangkan kehidupan sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga pada khususnya.
- c. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan untuk menjaga kaum buruh dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang digunakan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut **Abdullah Sulaiman**,¹⁵ terdapat 5 jenis atau bentuk perlindungan tenaga kerja, yaitu:

¹² Asri Wijayanti, 2016, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*, PT Revka Petra Media, Surabaya.

¹³ Niru Anita Sinaga dan Tiberius Saluchu, 2017, *Perlindungan Hukum Hak-Hak Pekerja dalam Hubungan Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jurnal Teknologi Industri, Vol. 6.

¹⁴ Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/ Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta, hal. 91.

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu sebagai perlindungan syarat kerja atau syarat perburuhan yang diatur dalam peraturan mengenai hubungan kerja atau perjanjian kerja.
- b. Perlindungan keselamatan kerja, yakni memberikan perlindungan kepada buruh agar selamat dari bahaya yang dapat ditimbulkan oleh alat kerja atau bahan yang dikerjakan.
- c. Perlindungan kesehatan kerja. Perlindungan ini ada akibat buruh teknologi industri dan non-industri terkadang mengalami perlakuan semena-mena dan tidak berperikemanusiaan oleh majikan.
- d. Perlindungan hubungan kerja, yaitu perlindungan terhadap pekerjaan yang dijalankan oleh buruh untuk majikan dalam hubungan kerja dengan menerima upah.
- e. Perlindungan kepastian hukum, yaitu berupa perlindungan hukum yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Isinya perintah dan larangan, serta sanksi pelanggaran dengan sifat memaksa, sekeras-kerasnya, dan setegas-tegasnya.

Beberapa ketentuan pasal dalam UU Ketenagakerjaan Jo. UU Cipta Kerja telah mengatur prinsip-prinsip perlindungan tenaga kerja, seperti non-diskriminasi, jaminan sosial, perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, dan lain-lain. Sedangkan, menurut para ahli beberapa bentuk perlindungan tenaga kerja adalah perlindungan ekonomis, sosial, kesehatan kerja, kepastian hukum, dan lainnya.

¹⁵ Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, *Ibid*, hal. 90-91.

3. Jaminan Sosial

Jaminan sosial sangat penting dalam suatu Negara karena untuk meningkatkan kualitas hidup warga negaranya. Pengertian Jaminan Sosial menurut Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, disebutkan Jaminan Sosial adalah salah satu perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal/umum yang harus diselenggarakan oleh semua negara. Dalam Deklarasi Persatuan Bangsa Bangsa Hak Asasi Manusia dikatakan *Setiap orang, sebagai anggota masyarakat, mempunyai hak atas jaminan setiap orang, sebagai anggota masyarakat, mempunyai hak atas jaminan sosial: dalam hal menganggur; sakit, cacat tidak mampu bekerja, menjanda, hari tua.*

Jaminan Sosial merupakan hak warga negara yang dilindungi oleh konstitusi. Sebagaimana telah diamanatkan dalam Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 yang menyebutkan: *Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.* Terutama bagi para pekerja sangat membutuhkan jaminan sosial agar dapat mendorong para pekerja dalam meningkatkan produktivitas kerja serta memberikan rasa aman dan nyaman bagi para pekerja terhadap segala resiko yang kemungkinan terjadi ketika melakukan pekerjaannya.

Pengakuan jaminan sosial sebagai salah satu bagian dari Hak Asasi Manusia telah diwujudkan oleh negara Indonesia, sebagaimana telah disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia, bahwa *Setiap warga negara berhak atas*

jaminan sosial yang dibutuhkan untuk hidup layak serta untuk perkembangan pribadinya secara utuh.

Menurut International Labour Organization (ILO) dalam Lalu Husni pada prinsipnya perlindungan yang diberikan oleh masyarakat untuk para warganya, melalui berbagai usaha dalam menghadapi resiko-resiko ekonomi atau sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan.¹⁶

Hak atas jaminan sosial muncul karena sudah merupakan kodrati bahwa manusia dalam kehidupan di dunia ini pasti selalu fana dan tidak abadi. Sehingga terkadang manusia dihadapkan dengan berbagai musibah atau keberuntungan. Dengan demikian, lingkaran hidup manusia selalu dihadapkan pada dua hal yang positif maupun negatif. Akan tetapi bagaimana dan kapan hal-hal yang positif atau negatif itu tidak dapat ditebak datangnya, inilah yang disebut ketidakpastian.

Dalam jaminan sosial yang dilaksanakan oleh pemerintah terdapat terdapat 5 program jaminan dasar yang harus dipenuhi antara lain:

a. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

Pemeliharaan kesehatan dimaksudkan untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja sehingga dapat melaksanakan tugas sebaik-baiknya dan merupakan upaya kesehatan di bidang penyembuhan (kuratif). Oleh karena, upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

¹⁶ Lalu Husni, *Op Cit*, hlm. 152.

Di samping itu, pengusaha tetap berkewajiban mengadakan pemeliharaan kesehatan tenaga kerja yang meliputi upaya peningkatan (promotif), pencegahan (preventif), penyembuhan (kuratif), dan pemulihan (rehabilitatif).

Dengan demikian diharapkan tercapainya derajat kesehatan tenaga kerja yang optimal sebagai potensi yang produktif bagi pembangunan. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan selain untuk tenaga kerja yang bersangkutan juga untuk keluarganya.

b. Jaminan Kecelakaan Kerja

Kecelakaan kerja maupun penyakit akibat kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Untuk menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilannya yang diakibatkan oleh kematian atau cacat karena kecelakaan kerja baik fisik maupun mental, maka perlu adanya jaminan Kecelakaan Kerja.

Mengingat gangguan mental akibat kecelakaan kerja sifatnya sangat relatif, sehingga sulit ditetapkan derajat cacatnya. Maka jaminan atau santunan hanya diberikan dalam hal terjadinya cacat mental tetap, yang mengakibatkan tenaga kerja yang bersangkutan tidak bisa bekerja lagi.

c. Jaminan Kematian

Tenaga Kerja yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja akan mengakibatkan terputusnya penghasilan, dan sangat berpengaruh pada kehidupan sosial ekonomi bagi keluarga yang ditinggalkan. Oleh karena itu, diperlukan Jaminan Kematian dalam upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang.

d. Jaminan Pensiun

Jaminan Pensiun merupakan salah satu perlindungan dari BPJS Ketenagakerjaan, yang diberikan pada peserta untuk mempertahankan kehidupan yang layak ketika peserta kehilangan, atau berkurang penghasilannya karena telah memasuki usia pensiun 58 tahun.

Namun, pemberian manfaat ini baru dapat direalisasikan BPJS Ketenagakerjaan apabila peserta sudah memenuhi usia masa iuran minimum 15 tahun.

e. Jaminan Jaminan Hari Tua

Hari tua dapat mengakibatkan terputusnya upah karena tidak lagi mampu bekerja. Akibat terputusnya upah tersebut dapat menimbulkan kerisauan bagi tenaga kerja dan mempengaruhi ketenangan kerja sewaktu mereka masih bekerja, terutama bagi mereka yang penghasilannya rendah. Jaminan Hari Tua memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang dibayarkan sekaligus dan atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai usia 56 tahun, atau memenuhi persyaratan tertentu.

Mengingat jaminan sosial merupakan program lintas sektoral yang saling mempengaruhi dengan usaha peningkatan kesejahteraan sosial lainnya, maka program jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan secara bertahap dan saling menunjang dengan usaha-usaha pelayanan masyarakat dalam bidang kesehatan, kesempatan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja.

Pada melaksanakan program jaminan sosial tersebut, pemerintah membentuk 2 (dua) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yaitu:

a. BPJS Kesehatan

BPJS Kesehatan awalnya bernama PT Asuransi Kesehatan, menyelenggarakan program jaminan kesehatan nasional. Peserta berasal dari kalangan pekerja penerima upah, pekerja bukan penerima upah, bukan pekerja, pemerintah daerah, dan penerima bantuan iuran jaminan kesehatan.

Bahkan program Jaminan Kesehatan Nasional wajib dimiliki oleh seluruh penduduk. Peraturan tersebut juga berlaku bagi orang asing yang bekerja di Indonesia lama 6 bulan.

Manfaat yang ditawarkan oleh BPJS Kesehatan berupa:

1) Pelayanan kesehatan tingkat pertama

Apabila kondisi pasien dianggap serius dan butuh penanganan lanjutan, peserta BPJS akan dirujuk ke perawatan tingkat lanjut. Untuk pelayanan ini, pasien akan ditangani oleh dokter spesialis dan subspesialis.

2) Layanan rawat inap

Manfaat berikutnya yang diterima oleh peserta BPJS Kesehatan adalah layanan rawat inap, baik itu yang non-intensif ataupun yang intensif. Namun demikian, jenis kamar inap yang didapat tentunya akan dibedakan berdasarkan kelas BPJS Kesehatan yang dimiliki oleh pasien.

Sebagai contoh, peserta BPJS Kesehatan kelas 1 akan memperoleh layanan rawat inap dengan jumlah pasien paling sedikit 2-4 orang dalam satu kamar. Sementara untuk kelas 2, kapasitasnya paling sedikit 3-5 orang, kelas 3 memiliki kapasitas setidaknya 4-6 orang.

b. BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan dilaksanakan oleh perusahaan yang bernama PT. Jamsostek, yang menyelenggarakan program jaminan sosial bagi tenaga kerja, berupa: *Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun*. Pesertanya berasal dari kalangan penerima upah, bukan penerima upah, jasa konstruksi, dan pekerja migran Indonesia.

Dalam hal kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan memberikan jaminan sosial kepada peserta penerima upah, dan peserta bukan penerima upah. Peserta bukan penerima upah yaitu pekerja yang melakukan kegiatan atau usaha ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya tersebut yang meliputi pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri, dan pekerja yang tidak termasuk pekerja di luar hubungan kerja yang bukan penerima upah.

Peserta bukan penerima upah wajib mengikuti 2 (dua) program yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Juga dapat mengikuti program Jaminan Hari Tua secara sukarela sebagaimana telah diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan hari Tua.

a. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Setiap orang yang melakukan suatu pekerjaan sangat membutuhkan perlindungan sosial, sebab setiap pekerjaan pasti adanya risiko yang kemungkinan menimpa diri pekerja. Hal ini sejalan dengan definisi dari tenaga kerja berdasarkan pengaturan

hukum perburuhan yang dijelaskan **Tri Sulstiyono** bahwa berdasarkan berbagai definisi tenaga kerja, pekerja, pengusaha dan perusahaan menunjukkan bahwa pengaturan hukum perburuhan dan perlindungan berlaku untuk semua pekerja baik di sektor formal maupun informal.¹⁷

Sehingga hampir semua negara memberlakukan sistem jaminan sosial untuk memberikan perlindungan pada semua pekerjanya. Sebagaimana di Indonesia, memberikan jaminan sosial pada pekerja melalui Sistem Jaminan Sosial Nasional. Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua, dan meninggal dunia.

Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial jo. Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Jamsostek, sebagaimana diubah dengan PP No. 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Peraturan ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja terhadap risiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan baik berupa kecelakaan kerja, sakit, hari tua, maupun meninggal dunia.

¹⁷Tri Sulstiyono, 2019, *Study on the Informal Workers' Welfare in Micro Small Business in Gunungpati District of Semarang*, International Journal of Business, Economics, and Lawyang Vol.6, Issue 4, hlm. 67-73.

Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja menurut **Lalu Husni**¹⁸ mempunyai beberapa aspek, antara lain:

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

Dengan demikian, diharapkan pekerja menjadi tenang dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat menunjang produktivitas para pekerja menjadi semakin meningkat. Pada dasarnya setiap pekerja membutuhkan yang namanya rasa aman dalam melakukan pekerjaan agar mereka termotivasi untuk dapat melakukan pekerjaan secara produktif.

b. BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, *Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial*. BPJS Ketenagakerjaan merupakan program publik yang memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko sosial ekonomi yang menimpa tenaga kerja ketika melakukan pekerjaan.

Sejarah terbentuknya BPJS ketenagakerjaan berawal dari munculnya PT Jamsostek (Persero) hingga diberlakukan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja.

Secara kronologis, proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan. Setelah mengalami kemajuan dan

¹⁸ Lalu Husni, *Op Cit*, hlm. 152.

perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan. Pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 33 tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK.

Terbit pula Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 tentang Pembentukan Wadah Penyelenggara ASTEK, yaitu Perum Astek. Kemudian pada tahun 1992 dengan diundangkan Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), serta melalui PP Nomor 36 Tahun 1995 ditetapkan PT Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang, akibat risiko sosial.

PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan memberikan program perlindungan, yang terus berlanjut hingga berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Program perlindungan Jamsostek hingga BPJS Ketenagakerjaan mencakup:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- b. Jaminan Kematian (JKM)
- c. Jaminan Hari Tua (JHT)

- d. Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)
- e. Jaminan Pensiun.

Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua serta dengan penambahan *Jaminan Pensiun* mulai 1 Juli 2015.

B. Asas dan Prinsip dalam Penyusunan Norma

Sebelum menetapkan Peraturan Daerah (Perda), ada beberapa hal perlu dijadikan dasar pertimbangan dan rujukan dalam menyusun suatu Perda. Sebab Perda merupakan produk hukum yang bersifat pengaturan yang menjadi rujukan dan legitimasi yuridis penyelenggaraan urusan pemerintahan daerah dalam berbagai bidang.

Penggunaan instrumen pemerintahan berupa peraturan perundang-undangan termasuk Perda, menurut **Aminuddin Ilmar** merupakan hal yang sangat penting dan sekaligus memberi bentuk hukum pada berbagai tindakan atau perbuatan hukum pemerintahan tersebut.¹⁹ Adanya rumusan norma Perda yang memberikan perintah kepada pemerintah untuk mengatur lebih lanjut apa yang diperintahkan tersebut memberi atau menjadi dasar wewenang bagi pemerintah untuk membuat norma pengaturan lebih

¹⁹Aminuddin Ilmar, 2014, *Hukum Tata Pemerintahan*, Prenamedia Group, Jakarta. hlm. 155.

lanjut baik berupa peraturan perundang-undangan (*algemene verbindende voorschriften*) misalnya Peraturan Kepala Daerah maupun dengan keputusan pemerintah yang memuat pengaturan bersifat umum (*besluiten van algemene strekking*).²⁰

Menurut **Hamid S. Attamimi**, yang dikutip Yuliandri²¹, dalam pembentukan peraturan perundang-undangan, setidaknya ada beberapa pegangan yang harus dikembangkan guna memahami asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik secara benar, meliputi:

1. Asas yang terkandung dalam Pancasila selaku asas-asas hukum umum bagi peraturan perundang-undangan;
2. Asas-asas negara berdasar atas hukum selaku asas-asas hukum umum bagi perundang-undangan;
3. Asas-asas pemerintahan berdasar sistem konstitusi selaku asas-asas umum bagi perundang-undangan, dan
4. Asas-asas bagi perundang-undangan yang dikembangkan oleh ahli.

Berkenaan dengan hal tersebut, pembentukan Perda yang baik selain berpedoman pada asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, juga perlu dilandasi oleh asas-asas hukum umum, yang didalamnya terdiri dari asas negara hukum (*rechtstaat*), pemerintahan berdasarkan sistem konstitusi, dan negara berdasarkan kedaulatan rakyat.

²⁰*Ibid*, hlm. 153.

²¹Yuliandri, 2009, *Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang Baik, Gagasan Pembentukan Undang-Undang yang Berkelanjutan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal 115.

Oleh karena itu, dalam kerangka pembentukan Perda, Penyusun harus memperhatikan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik meliputi :

- a. Asas Kejelasan Tujuan: setiap pembentukan Peraturan Daerah harus mempunyai tujuan yang jelas dan hendak dicapai.
- b. Asas Kelembagaan atau Organ Pembentuk yang Tepat: setiap jenis Peraturan Daerah harus dibuat oleh lembaga/pejabat pembentuk peraturan Perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga/pejabat atau peraturan yang lebih tinggi.
- c. Asas Kesesuaian antara Jenis dan Materi Muatan: dalam pembentukan Peraturan Daerah harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat dengan jenis peraturan perundang-undangnya.
- d. Asas Dapat Dilaksanakan: setiap pembentukan Peraturan Daerah harus memperhitungkan efektivitas penerapan Peraturan Daerah tersebut didalam masyarakat, baik secara filosofis, yuridis maupun sosiologis.
- e. Asas Kedayagunaan dan Kehasilgunaan: setiap pembentukan Peraturan Daerah yang dibuat memang karena benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
- f. Asas Kejelasan Rumusan: setiap Peraturan Daerah harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan Peraturan perundang-undangan, sistematika dan pilihan kata atau terminologi, serta bahasa hukumnya jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

- g. Asas Keterbukaan: dalam proses pembentukan Peraturan Daerah mulai perencanaan, persiapan, penyusunan, dan pembahasan, seluruh lapisan masyarakat perlu diberi kesempatan yang seluas-luasnya untuk mengetahui dan memberikan masukan dalam proses pembuatan Peraturan Daerah agar peraturan yang terbentuk menjadi efektif.

Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Yang Baik, Yang Bersifat Formal (berdasarkan Pasal 5

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan

Penjelasannya)

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011	Penjelasan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011
Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi:	-
a kejelasan tujuan	bahwa setiap Pembentukan PeraturanPerundang-undangan (PPu) harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai.
b kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat	bahwa setiap jenis PPu harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat Pembentuk PPu yang berwenang. PPu tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang.

c	Kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan	bahwa dalam Pembentukan PPU harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki PPU.
d	Dapat dilaksanakan	bahwa setiap Pembentukan PPU harus memperhitungkan efektivitas PPU tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis.
e	kedayagunaan dan kehasilgunaan	bahwa setiap PPU dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.
f	kejelasan rumusan	bahwa setiap PPU harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan PPU, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.

g	Keterbukaan	bahwa dalam Pembentukan PPU mulaidari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundanganbersifat transparan dan terbuka.Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatanyang seluas-luasnya untukmemberikan masukan dalam Pembentukan PPU.
---	-------------	--

Sumber: Diolah dari Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan Penjelasan

Selanjutnya dalam ketentuan Pasal 237 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 menyebutkan bahwa “asas pembentukan dan materi muatan Perda berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan dan asas hukum yang tumbuh dan berkembang dalam masyarakat sepanjang tidak bertentangan dengan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia”.

Secara khusus, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam penyusunan Perda tentang Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Daerah Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yakni instrumen hukum yang akan dibentuk mencerminkan asas-asas berikut:

1. **Kemanusiaan**, adalah asas yang terkait dengan pemberian dan penghormatan serta penghargaan terhadap harkat dan martabat manusia.
2. **Manfaat**, adalah asas yang bersifat operasional dengan menggambarkan pengelolaan terhadap suatu kegiatan yang dilakukan secara efisien dan efektif.
3. **Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia** adalah asas yang bersifat adil tidak memihak serta melakukan suatu kebijakan dengan memperhatikan kepentingan umum tanpa membedakan suku, ras dan agama.

Selain itu, penyusunan dan implementasi produk hukum harus berdasarkan prinsip-prinsip hukum. Prinsip merupakan unsur yang menguatkan asas karena didalamnya mengandung kebenaran. Berkaitan dengan hal tersebut, maka letak prinsip-prinsip hukum dalam unsur-unsur pembentuk hukum adalah di

tengah-tengah antara nilai dan asas.²² Prinsip hukumlah yang memperkuat agar nilai-nilai hukum terkandung dalam suatu asas-asas hukum sehingga diterima oleh masyarakat.

Penyusunan dan implementasi Perda tentang Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Daerah Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, selain berdasarkan asas-asas hukum di atas, juga mencerminkan prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. **Prinsip kegotongroyongan** adalah suatu kebersamaan yang dibangun antar sesama peserta dalam menanggung beban biaya Jaminan Sosial, yang diwujudkan dengan kewajiban setiap peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat gaji, upah, atau penghasilannya.
2. **Prinsip keterbukaan** adalah dengan melakukan suatu kegiatan secara transparan, akuntabel tanpa mempersulit proses administrasi berupa data tetapi harus mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta.
3. **Prinsip kehati-hatian** adalah dalam pengelolaan dan abagi kepentingan peserta BPJS Ketenagakerjaan harus dilakukan secara professional, cermat, teliti, aman, dan tertib.
4. **Prinsip akuntabilitas** adalah dalam pelaksanaan program BPJS Ketenagakerjaan kaitanya dengan pengelolaan administrasi dan keuangan harus dilakukan secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara transparan.

²² Hierarki unsur hukum, yakni: 1) Nilai-nilai hukum; 2) Asas hukum; 3) Norma hukum; dan 4) Peraturan hukum konkret. Dalam memaknai unsur-unsur hukum tersebut harus secara gradual yakni apabila semakin ke atas maka semakin abstrak sedangkan semakin ke bawah maka semakin konkret. Sumber: Muh. Ibnu Fajar Rahim, 2021, *Membedakan Prinsip Hukum dan Asas Hukum*, <https://kumparan.com/muh-ibnu-fajar-rahim/membedakan-prinsip-hukum-dan-asas-hukum-1wllvCghYK2/full>, diakses tanggal 10 Desember 2023.

5. Prinsip kepesertaan bersifat wajib adalah pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan mengharuskan dan mewajibkan seluruh penduduk sebagai warga masyarakat, wajib menjadi peserta Jaminan Sosial, yang dilaksanakan secara bertahap dan berkesinambungan.

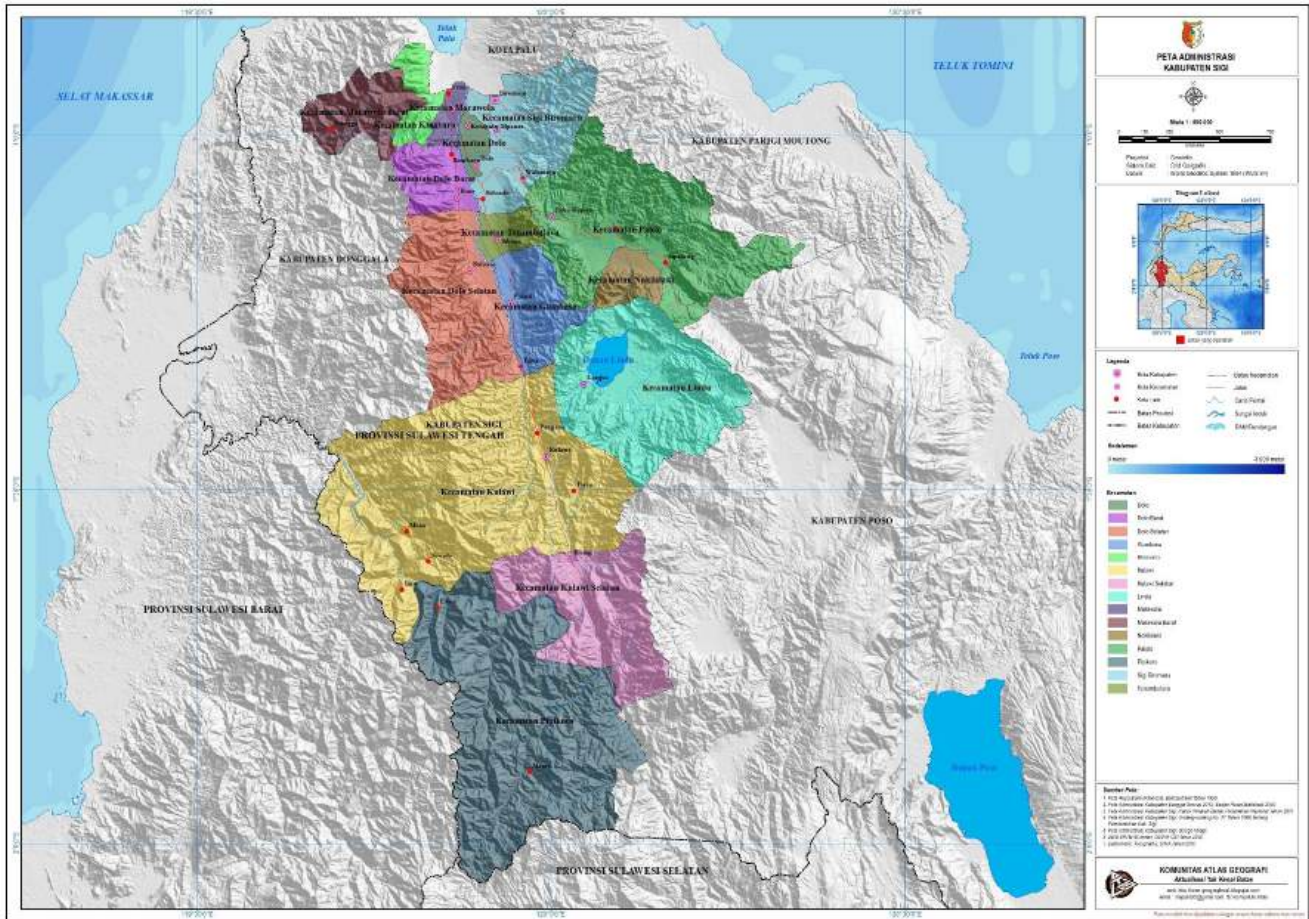
Asas dan prinsip di atas juga merupakan pedoman bagi DPRD dalam pemeriksaan rancangan Perda dan implementasi program dan kegiatan yang membebani APBD tahun berjalan. Apabila rancangan Perda tidak memenuhi asas dan prinsip pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, maka DPRD dapat mengembalikan rancangan tersebut dengan memberikan saran dan masukan. Demikian pula implementasi Perda, harus dipastikan terlaksana dengan baik sesuai asas dan prinsip dimaksud.

C. Praktik Penyelenggaraan dan Permasalahan

1. Gambaran Umum Kabupaten Sigi

a. Letak Geografis dan Luas Wilayah

Secara astronomis, Kabupaten Sigi terletak pada posisi 119°38'45" - 120°21'24" Bujur Timur dan 0°52'16" - 2°03'21" Lintang Selatan. Berdasarkan posisi geografisnya Kabupaten Sigi memiliki batas-batas: Utara - Kabupaten Donggala dan Kota Palu; Selatan - Kabupaten Luwu Utara Provinsi Sulawesi Selatan; Barat Kabupaten Mamuju dan Mamuju; Utara Provinsi Sulawesi Barat dan Kabupaten Donggala; Timur - Kabupaten Poso dan Kabupaten Sigi. Kabupaten Sigi terdiri dari 16 kecamatan yang seluruhnya terletak di dekat garis khatulistiwa.



Gambar 2.1.
Peta Administrasi Kabupaten Sigi

KEADAAN GEOGRAFI

GEOGRAPHY CONDITION

**Tabel Luas Daerah dan Jumlah Pulau Menurut Kecamatan di
Table Kabupaten Sigi, 2024**

**Total Area and Number of Islands by District in Sigi Regency,
2024**

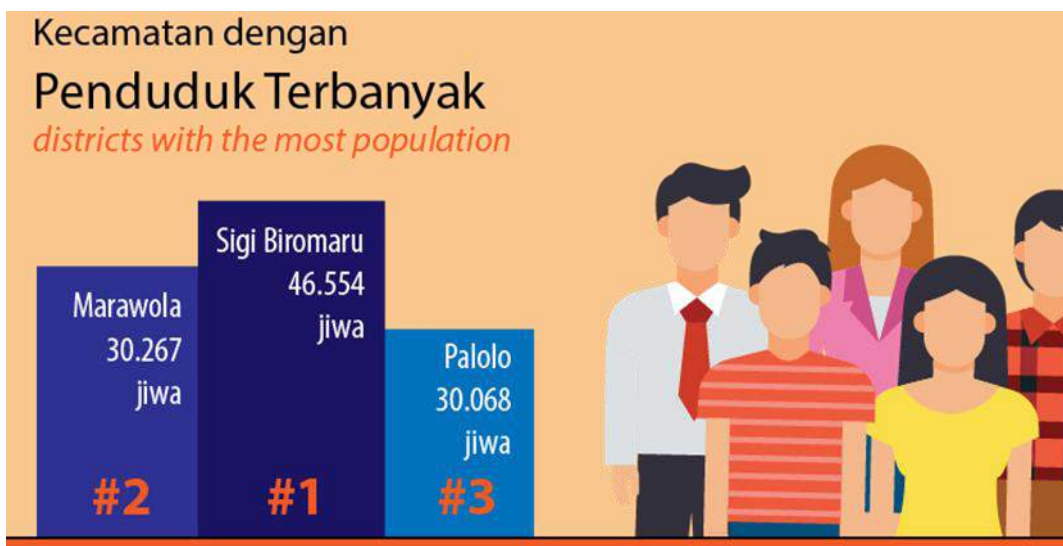
Kecamatan <i>District</i>	Ibukota Kecamatan <i>Capital of District</i>	Luas ¹ <i>Total Area</i> (km ² /sq.km)
(1)	(2)	(3)
Pipikoro	Peana	NA
Kulawi Selatan	Lawua	NA
Kulawi	Bolapapu	NA
Lindu	Tomado	NA
Nokilalaki	Kamarora A	NA
Palolo	Makmur	NA
Gumbasa	Pakuli	NA
Dolo Selatan	Baluase	NA
Dolo Barat	Kaleke	NA
Tanambulava	Sibalaya Utara	NA
Dolo	Kota Pulu	NA
Sigi Biromaru	Mpanau	NA
Sigi Kota	Bora	NA
Marawola	Binangga	NA
Marawola Barat	Dombu	NA
Kinovaro	Porame	NA
Sigi		5.225,435

Lanjutan Tabel/Continued Table

Kecamatan <i>District</i>	Persentase terhadap Luas Kabupaten/ Kota <i>Percentage to Regency/Municipal Area</i>	Jumlah Pulau <i>Number of Islands</i>
(1)	(4)	(5)
Pipikoro	18,4	-
Kulawi Selatan	8,05	-
Kulawi	20,28	-
Lindu	10,62	-
Nokilalaki	1,45	-
Palolo	11,19	-
Gumbasa	3,40	-
Dolo Selatan	11,25	-
Dolo Barat	2,16	-
Tanambulava	1,08	-
Dolo	0,42	-
Sigi Biromaru	3,37	-
Sigi Kota	0,74	-
Marawola	2,90	-
Marawola Barat	1,35	-
Kinovaro	3,33	-
Sigi	100	-

b. Penduduk dan Ketenagakerjaan

Jumlah penduduk Kabupaten Sigi Tahun 2024 sebanyak 270.189 Jiwa dengan kepadatan penduduk 52 jiwa/km².



**Tabel Penduduk, Laju Pertumbuhan Penduduk, Distribusi Persentase Penduduk,
Kepadatan Penduduk, Rasio Jenis Kelamin Penduduk Menurut Kecamatan di
Kabupaten Sigi, 2024.**

Kecamatan <i>District</i>	Penduduk <i>Population</i>	Laju Pertumbuhan Penduduk per Tahun 2020-2024 (%) <i>Annual Population Growth Rate 2020- 2024 (%)</i>
(1)	(2)	(3)
Pipikoro	9.250	1,20
Kulawi Selatan	9.883	1,34
Kulawi	16.324	1,05
Lindu	6.133	0,72
Nokilalaki	6.090	1,82
Palolo	30.068	0,99
Gumbasa	13.215	0,27
Dolo Selatan	17.896	1,04
Dolo Barat	15.438	0,43
Tanambulava	9.894	0,19
Dolo	24.244	0,64
Sigi Biromaru	46.554	0,99
Sigi Kota	18.063	0,68
Marawola	30.267	1,36
Marawola Barat	5.532	-0,47
Kinovaro	11.338	0,99
Sigi	270.189	0,89

Lanjutan Tabel

Kecamatan <i>District</i>	Persentase Penduduk <i>Percentage of Total Population</i>	Kepadatan Penduduk per km ² <i>Population Density per sq,km</i>
(1)	(4)	(5)
Pipikoro	3,42	10
Kulawi Selatan	3,66	24
Kulawi	6,04	15
Lindu	2,27	11
Nokilalaki	2,25	81
Palolo	11,13	52
Gumbasa	4,89	75
Dolo Selatan	6,62	31
Dolo Barat	5,71	138
Tanambulava	3,66	176
Dolo	8,97	1113
Sigi Biromaru	17,23	266
Sigi Kota	6,69	467
Marawola	11,20	201
Marawola Barat	2,05	79
Kinovaro	4,20	65
Sigi	100,00	52

Lanjutan Tabel

Kecamatan <i>District</i>	Rasio Jenis Kelamin Penduduk <i>Population Sex Ratio</i>
(1)	(6)
Pipikoro	110
Kulawi Selatan	109
Kulawi	107
Lindu	105
Nokilalaki	105
Palolo	110
Gumbasa	105
Dolo Selatan	108
Dolo Barat	103
Tanambulava	103
Dolo	104
Sigi Biromaru	102
Sigi Kota	105
Marawola	101
Marawola Barat	116
Kinovaro	106
Sigi	105

Sumber : BPS Kabupaten Sigi Tahun 2025

**Tabel Jumlah Penduduk Menurut Kelompok Umur dan Jenis
Kelamin (ribuan) di Kabupaten Sigi, 2024**

Kelompok Umur <i>Age Groups</i>	Jenis Kelamin/Sex		
	Laki-Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>
(1)	(2)	(3)	(4)
0-4	8.544	7.931	16.475
5-9	12.387	11.502	23.889
10-14	12.541	11.354	23.895
15-19	10.117	9.766	19.883
20-24	12.613	12.681	25.294
25-29	11.481	10.800	22.281
30-34	10.594	9.956	20.550
35-39	10.345	9.716	20.061
40-44	10.845	10.198	21.043
45-49	9.978	9.443	19.421
50-54	8.774	8.248	17.022
55-59	6.816	6.680	13.496
60-64	4.920	4.866	9.786
65-69	3.493	3.506	6.999
70-74	2.343	2.314	4.657
75+	2.614	2.823	5.437
Sigi	138.405	131.784	270.189

Sumber : BPS Kabupaten Sigi Tahun 2025

Tabel Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kabupaten Sigi, 2024

Kegiatan Utama <i>Main Activity</i>	Jenis Kelamin/Sex		
	Laki-Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	Laki-Laki+ Perempuan <i>Male+Female</i>
(1)	(2)	(3)	(4)
I. Angkatan Kerja/ <i>Economically Active</i>	89.261	63.377	152.638
1. Bekerja/ <i>Working</i>	87.303	61.446	148.749
2. Pengangguran Terbuka/ <i>Unemployment</i>	1.958	1.931	3.889
II. Bukan Angkatan Kerja/ <i>Not Economically Active</i>	13.420	34.994	48.414
1. Sekolah/ <i>Attending School</i>	8.003	8.233	16.236
2. Mengurus Rumah Tangga/ <i>Housekeeping</i>	1.144	25.750	26.894
3. Lainnya/ <i>Others</i>	4.273	1.011	5.284
Jumlah/ <i>Total</i>	102.681	98.371	201.052

Sumber : BPS Kabupaten Sigi Tahun 2025

Tabel Penduduk Berumur 15 Tahun ke Atas Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan dan Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu di Kabupaten Sigi, 2024

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan ¹ <i>Educational Attainment ¹</i>	Angkatan Kerja/ <i>Economically Active</i>			Persentase Bekerja terhadap Angkatan Kerja <i>Percentage of Working to Economically Active</i>
	Bekerja <i>Working</i>	Pengangguran ² <i>Unemployment ²</i>	Jumlah Angkatan Kerja <i>Total of Economically Active</i>	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
0	53.706	1.001	54.707	98,17
1	29.652	999	30.651	96,74
2	49.621	1.334	50.955	97,38
3	15.770	555	16.325	96,60
Jumlah/Total	148.749	3.889	152.638	97,45

Lanjutan Tabel

Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan ¹ <i>Educational Attainment¹</i>	Bukan Angkatan Kerja <i>Not Economically Active</i>	Jumlah <i>Total</i>	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) <i>Labour Force Participation Rate (%)</i>
(1)	(6)	(7)	(8)
0	13.774	68.481	79,89
1	14.316	44.967	68,16
2	16.603	67.558	75,42
3	3.721	20.046	81,44
Jumlah/Total	48.414	201.052	75,92

Catatan/Note: 0. ≤ Sekolah Dasar (SD)/≤ Primary School

1. Sekolah Menengah Pertama/Junior High School
2. Sekolah Menengah Atas/Senior High School
3. Perguruan Tinggi/Collage

Sumber : BPS Kabupaten Sigi Tahun 2025

Tabel Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Status Pekerjaan Utama dan Jenis Kelamin di Kabupaten Sigi, 2024

Status Pekerjaan Utama <i>Main Employment Status</i>	Laki-Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>
(1)	(2)	(3)	(4)
Berusaha sendiri <i>Own account worker</i>	12.240	11.201	23.441
Berusaha dibantu buruh tidak tetap/buruh tidak dibayar <i>Employer assisted by temporary worker/ unpaid worker</i>	31.130	8.397	39.527
Berusaha dibantu buruh tetap/buruh dibayar <i>Employer assisted by permanent worker/ paid worker</i>	5.112	762	5.874
Buruh/Karyawan/Pegawai/ <i>Employee</i>	20.015	13.035	33.050
Pekerja Bebas Pertanian/ <i>Agricultural Casual Workers</i>	12.360	3.880	16.240
Pekerja Bebas Non-Pertanian/ <i>Non-Agricultural Casual Workers</i>	6.446	24.171	30.617
Pekerja keluarga/tak dibayar <i>Family worker/unpaid worker</i>	87.303	61.446	148.749

Sumber : BPS Kabupaten Sigi Tahun 2025

2. Praktik Penyelenggaraan dan Permasalahan

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya Pasal 27 ayat (2) menyatakan, bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Rumusan ini dapat dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk memberikan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak kepada setiap warga sebagai hak konstitusionalnya. Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang meskipun selalu harus dihadapkan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja di negara ini.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan tanggung jawab negara yang harus didapatkan oleh seluruh rakyat Indonesia, sebagaimana telah diamanatkan dalam Pasal 28 ayat (3) dan Pasal 34 ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945. Untuk merealisasikan penyelenggaraan jaminan sosial, maka negara membuat pengaturan Sistem Jaminan Sosial Nasional. Dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional, program jaminan sosial dibagi menjadi dua yaitu BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan.

Pada Agustus 2015 setiap perusahaan sudah diwajibkan untuk mendaftarkan pekerjanya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan. Jika ada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, maka perusahaan tersebut terancam dicabut izin usahanya.

BPJS Ketenagakerjaan semakin melengkapi cakupan bagi pekerja di Indonesia. Salah satu program cukup menarik yaitu program bagi Peserta Bukan Penerima Upah (BPU) yang mulai beroperasi pada Juli 2015. Program ini diperuntukkan bagi Pekerja yang bekerja di sektor informal. Program BPU memberikan

perlindungan yang sama dengan yang didapat pekerja yang bekerja pada sektor formal kecuali Jaminan Pensiun.

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 tahun 2016, Peserta bukan penerima upah hanya dapat mengikuti 3 (tiga) jenis program jaminan sosial pada BPJS Ketenagakerjaan. Namun peserta bukan penerima upah dapat memilih program sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan peserta, yang mana dalam program jaminan sosial untuk bukan penerima upah yang wajib dan paling penting pada Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Sedangkan untuk Jaminan Hari Tua bersifat sukarela. Hal ini dikarenakan program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian merupakan Jaminan yang paling mendasar yang sangat dibutuhkan setiap orang yang melakukan pekerjaan.

Pemerintah pada dasarnya telah dan terus berusaha memperhatikan kesejahteraan masyarakat Indonesia melalui program jaminan sosial. Namun dalam implementasi, masih banyak ditemukan kendala sehingga program jaminan sosial belum terlaksana secara optimal dan menyeluruh terutama bagi pekerja pada sektor informal seperti pedagang, nelayan, tukang ojek, tukang becak, dan lain sebagainya.

Masih begitu banyak pekerja informal yang belum terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, hal ini dikarenakan kurangnya pengetahuan dan kesadaran masyarakat akan pentingnya program jaminan sosial ketenagakerjaan. Pekerja bukan penerima upah atau pekerja di sektor informal sangat rentan terhadap risiko sakit dan kecelakaan kerja. Karena mereka umumnya bekerja kurang tertib atau seringkali mengabaikan keselamatan kerja tanpa menggunakan pengaman kerja. Selain itu pekerja bukan penerima upah yang perekonomiannya

menengah ke bawah atau tidak mampu lebih memikirkan untuk kebutuhan hidup sehari-hari.

Pemerintah dan legislatif masih fokus pada penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan. Sehingga, seharusnya pemerintah dan legislatif setidaknya memikirkan pekerja bukan penerima upah yang tidak mampu. Dengan demikian pekerja bukan penerima upah yang tidak mampu juga dapat merasakan manfaat Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja bukan penerima upah yang jika dikalkulasikan dengan jumlah pembayaran iuran sebenarnya tidak dapat menutup jumlah manfaat yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan.

Demikian pula dengan pengelolaan program jaminan sosial. Secara obyektif menurut **Daniel Perwira** akan sangat sulit untuk menjadikan program jaminan sosial tenaga kerja sebagai mekanisme utama bagi sistem perlindungan sosial apabila pengelolaannya masih tetap seperti sekarang. Jumlah angkatan kerja Indonesia sangat besar, yaitu sekitar 100 juta orang dan terus tumbuh lebih dari dua persen per tahun. Akan sangat sulit bagi perusahaan manapun untuk mencapai dan mengelola jumlah nasabah sebesar itu.²³

Selain itu, program Jamsostek masih menghadapi masalah-masalah mengenai instrumen pengelolaan dana yang kurang terdiversifikasi, terbatasnya jumlah dana yang diterima kembali oleh peserta Jamsostek yang sudah dapat menikmati hak mereka, tingginya biaya administrasi, dan tata kelola yang kurang transparan. Semua permasalahan ini berpengaruh terhadap

²³ Daniel Perwira, dkk, 2003, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, Lembaga Penelitian Smeru, Jakarta, hlm. 29.

kepercayaan masyarakat dan antusiasme mereka untuk mengikuti program ini.

Oleh karena itu, sistem monopoli dalam pelaksanaan program Jamsostek seperti yang berlaku selama ini perlu dihapuskan karena justru akan menjadi faktor penghambat bagi pengembangan sistem jaminan sosial tenaga kerja dan sistem perlindungan sosial yang ingin dikembangkan. Disamping itu, mayoritas tenaga kerja Indonesia bergerak di sektor informal. Walaupun perkembangan perekonomian semakin lama akan makin memperkecil peranan sektor informal, tetapi hal ini hanya akan tercapai dalam jangka waktu yang sangat panjang.

Perlu dipikirkan inisiatif baru untuk menciptakan suatu sistem jaminan sosial tenaga kerja nasional yang terintegrasi. Dalam sistem ini pemerintah sebaiknya lebih menekankan pada peranannya sebagai pengatur dan pengawas, serta melepaskan peranannya sebagai monopoli pelaksana jaminan sosial tenaga kerja. Dalam sistem ini pemerintah pusat menetapkan standar minimum berbagai komponen jaminan sosial yang harus disediakan oleh setiap pemberi kerja termasuk pemerintah pusat dan pemerintah daerah terhadap pekerjanya.

Pemberi kerja dapat menyediakan sendiri berbagai komponen jaminan sosial tersebut ataupun membeli jasa dari suatu perusahaan yang mengkhususkan diri sebagai penyedia jasa suatu atau beberapa komponen jaminan sosial tenaga kerja. Pemerintah juga perlu membuat peraturan khusus dan standar minimum bagi perusahaan-perusahaan semacam itu, serta secara teratur melakukan akreditasi terhadap mereka.

D. Implikasi Penerapan Perda

Indikator keberhasilan Perda tentang Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Daerah Melalui Jaminan Sosial

Ketenagakerjaan, sangat terkait dengan pencapaian tujuan sebagai berikut:

- a. mewujudkan terselenggaranya program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh warga masyarakat;
- b. terpenuhinya jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan sosial dan jejaring pengaman sosial, untuk menjamin seluruh Tenaga Kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak;
- c. memberikan pedoman kepesertaan dan koordinasi dalam rangka kerja sama secara terpadu antara BPJS ketenagakerjaan dengan Pemerintah Daerah;
- d. penataan pelayanan dan pembiayaan secara adil dan merata.

Semua ini dapat terlaksana dan tercapai jika kebijakan hukum, di antaranya terdapat Perda yang menjadi payung hukum dalam pelaksanaannya. Berkaitan dengan kebijakan, **Mazmanian dan Sabatier** mengemukakan:

Implementasi kebijakan adalah kejadian-kejadian dan kegiatan-kegiatan yang timbul sesudah disahkannya pedoman-pedoman kebijaksanaan negara, yang mencakup baik usaha-usaha untuk mengadministrasikan maupun untuk menimbulkan akibat/dampak nyata pada masyarakat.

Upaya mewujudkan kebijakan daerah erat kaitannya dengan politik hukum. Bahwa politik hukum sebagaimana disebutkan **Imam Syaukani dan A. Ahsin Thohari** adalah kebijakan dasar penyelenggara negara termasuk pemerintah daerah dalam bidang hukum yang akan, sedang dan telah berlaku, yang bersumber dari nilai-nilai yang berlaku di masyarakat untuk mencapai tujuan negara/daerah seperti yang dicita-citakan.²⁴

²⁴Imam Syaukani dan A. Ahsin Thohari, 2004, *Dasar-Dasar Politik Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm.44.

Menghadirkan hukum yang berkualitas, perlu dipahami politik hukum yang mempengaruhi sistem hukum seperti yang diisyaratkan **Philippe Nonet dan Philip Selznick** dalam bukunya *'Law and Society in Transition: Toward Responsive Law'*, politik hukum bertujuan menciptakan sebuah sistem hukum nasional yang rasional, transparan, demokratis, otonom, dan responsif terhadap perkembangan aspirasi dan ekspektasi masyarakat, bukan sebuah sistem hukum yang bersifat menindas, ortodoks, dan reduksionistik.

Berdasarkan uraian di atas, dapat dipahami bahwa pelaksanaan kebijakan merupakan bentuk tindakan pemerintahan atau implementasi rencana dengan peruntukan mencapai cita-cita bersama. Sehingga dengan terbentuknya Perda dapat memberikan arah pengaturan yang jelas dan memberi kepastian hukum dalam pelaksanaan program dan kegiatan termasuk legalitas tindakan pemerintahan.

Peraturan daerah ini akan memberikan payung hukum dan kepastian hukum bagi para pemangku kepentingan (eksekutif, legislatif, instansi vertikal, masyarakat, dan pihak-pihak lain) yang terlibat secara langsung maupun tidak langsung dalam pelaksanaan program dan kegiatan.

BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN YANG TERKAIT

Berdasarkan inventarisasi, klasifikasi, dan analisis terhadap peraturan perundang-undangan di bidang tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja, ditemukan dasar hukum dan materi muatan yang akan memperkaya materi muatan Peraturan Daerah (Perda) yang akan dibentuk, dengan memperhatikan kewenangan daerah. Mengacu pada hierarki sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, diuraikan peraturan perundang-undangan yang mendasari pertimbangan materi muatan norma yang akan dibentuk.

Bab ini akan memuat hasil kajian terhadap Peraturan Perundang-undangan terkait yang memuat kondisi hukum yang ada, keterkaitan Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang baru dengan Peraturan Perundang-undangan yang lainnya, harmonisasi secara vertikal dan horizontal, serta status dari Peraturan Perundang-undangan yang ada, termasuk Peraturan Perundang-undangan yang dicabut dan dinyatakan tidak berlaku serta Peraturan Perundang-undangan yang masih tetap berlaku karena tidak bertentangan dengan Undang-Undang atau Peraturan Daerah yang baru.

Dalam proses Pembentukan Peraturan Daerah, terdapat beberapa asas yang menjadi landasan yuridis yang perlu diperhatikan, yakni;

1. *lex superior derogat lex inferiori*; yang berarti hukum yang dibuat oleh kekuasaan yang lebih tinggi kedudukannya mengesampingkan hukum yang lebih rendah.

2. *Asas lex specialis derogat lex generalis*; yang berarti bahwa hukum yang khusus mengesampingkan hukum yang umum,
3. *Asas lex posteriori derogat lex priori*; yang artinya hukum yang baru mengesampingkan hukum yang lama.
4. *Asas delegata potestas non potest delegasi*; yang berarti penerima delegasi tidak berwenang mendelegasikan lagi tanpa persetujuan pemberi delegasi.

A. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Konstitusi dan Undang-Undang Dasar sering memiliki batasan berbeda, walau keduanya sama-sama menunjukkan pengertian hukum dasar. Secara umum, konstitusi menunjuk pengertian hukum dasar yang tidak tertulis, sedangkan undang-undang dasar menunjuk pengertian hukum dasar tertulis.²⁵

Dasar kewenangan daerah dalam penyelenggaraan pemerintahan merujuk pada hukum dasar tertulis, yang ditemukan dalam UUD 1945. Dengan amanat, Perda yang dibuat dan mengatur tata kehidupan masyarakat sesuai kewenangan daerah. Hal tersebut diatur dalam Pasal 18 ayat (6) UUD 1945 sebagai berikut:

Pemerintahan Daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan perundang-undangan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan.

Sehingga dipahami untuk melaksanakan otonomi, Pemerintah Daerah berhak untuk menetapkan Peraturan Daerah sebagai wujud pelaksanaan Pasal 18 ayat (6) UUD 1945.

²⁵Taufiqurrohman Syahuri, 2004, *Hukum Konstitusi; Proses dan Prosedur Perubahan UUD di Indonesia 1945-2002*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 30.

Terkait dengan sistem jaminan sosial nasional, merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dan Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Selain itu, dalam Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor X/MPR/2001, Presiden ditugaskan untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial bagi masyarakat yang lebih menyeluruh dan terpadu.

B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, menjadi dasar untuk memperkaya materi muatan Perda yang akan dibentuk.

Undang-undang ketenagakerjaan bertujuan memberdayakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi, pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah, serta memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Kata kesejahteraan sendiri menggambarkan bahwa harapannya ketenagakerjaan di Indonesia dapat menyerap tenaga kerja secara merata tanpa diskriminasi, dan semua tenaga kerja dapat diberi kesempatan yang sama dalam memperoleh pekerjaan

sesuai dengan hak yang dijamin oleh undang-undang ini untuk meningkatkan ekonomi.

Ketentuan lebih lanjut dalam Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal 5 yaitu *“setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan”*. Pasal 6 yaitu *“setiap pekerja/ buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha”*.

Memberikan kesempatan yang sama yaitu memberikan hak setiap individu didalam masyarakat untuk turut serta menggunakan potensi yang mereka miliki sebagai manusia. Hak untuk mendapatkan kehidupan yang layak yang hanya dapat dicapai jika mereka mendapat kesempatan dan perlakuan yang sama dalam dunia kerja tanpa diskriminasi.

Beberapa ketentuan dalam UU Ketenagakerjaan yang memberi dasar dan memperkaya materi muatan Perda yang akan dibentuk diuraikan sebagai berikut:

Pasal 1

1. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
2. Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
3. Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
4. Pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
5. Pengusaha adalah :
 - a. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

- b. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya;
 - c. orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.
6. Perusahaan adalah :
- a. setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain;
 - b. usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 3

Pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

Bagian Ketiga Kesejahteraan

Pasal 99

- (1) Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh ***jaminan sosial tenaga kerja***.
- (2) Jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

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

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan.

Penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat, diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (3) mengenai hak terhadap jaminan sosial, dan Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Jaminan sosial juga dijamin dalam Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia Tahun 1948 dan ditegaskan dalam Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952 yang menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja. Sejalan dengan ketentuan tersebut, Majelis Permusyawaratan Rakyat dalam TAP Nomor X/MPR/2001 menugaskan Presiden untuk membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial yang menyeluruh dan terpadu.

Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

Selama beberapa dekade terakhir ini, Indonesia telah menjalankan beberapa program jaminan sosial. Undang-Undang yang secara khusus mengatur jaminan sosial bagi tenaga kerja swasta adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), yang mencakup program jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua dan jaminan kematian.

Untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS), telah dikembangkan program Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (ASPEN) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun

1981 dan program Asuransi Kesehatan (ASKES) yang diselenggarakan berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 69 Tahun 1991 yang bersifat wajib bagi PNS/Penerima Pensiun/Perintis Kemerdekaan/ Veteran dan anggota keluarganya.

Adapun prajurit Tentara Nasional Indonesia (TNI), anggota Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), dan PNS Departemen Pertahanan/TNI/POLRI beserta keluarganya, telah dilaksanakan program Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI) sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 67 tahun 1991 yang merupakan perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 1971.

Berbagai program tersebut di atas baru mencakup sebagian kecil masyarakat. Sebagian besar rakyat belum memperoleh perlindungan yang memadai. Di samping itu, pelaksanaan berbagai program jaminan sosial tersebut belum mampu memberikan perlindungan yang adil dan memadai kepada para peserta sesuai dengan manfaat program yang menjadi hak peserta.

Sehubungan dengan hal di atas, dipandang perlu menyusun Sistem Jaminan Sosial Nasional yang mampu mensinkronisasikan penyelenggaraan berbagai bentuk jaminan sosial yang dilaksanakan oleh beberapa penyelenggara agar dapat menjangkau kepesertaan yang lebih luas serta memberikan manfaat yang lebih besar bagi setiap peserta.

Prinsip-prinsip Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagai berikut:

- a. Prinsip kegotong-royongan. Prinsip ini diwujudkan dalam mekanisme gotong royong dari peserta yang mampu kepada peserta yang kurang mampu dalam bentuk kepesertaan wajib bagi seluruh rakyat; peserta yang berisiko rendah membantu

yang berisiko tinggi; dan peserta yang sehat membantu yang sakit. Melalui prinsip kegotong-royongan ini, jaminan sosial dapat menumbuhkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

- b. Prinsip nirlaba. Pengelolaan dana amanat tidak dimaksudkan untuk mencari laba (nirlaba) bagi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, akan tetapi tujuan utama penyelenggaraan jaminan sosial adalah untuk memenuhi sebesar-besarnya kepentingan peserta. Dana amanat, hasil pengembangannya, dan surplus anggaran akan dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.
- c. Prinsip keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, efisiensi dan efektivitas. Prinsip-prinsip manajemen ini diterapkan dan mendasari seluruh kegiatan pengelolaan dana yang berasal dari iuran peserta dan hasil pengembangannya.
- d. Prinsip portabilitas. Jaminan sosial dimaksudkan untuk memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- e. Prinsip kepesertaan bersifat wajib. Kepesertaan wajib dimaksudkan agar seluruh rakyat menjadi peserta sehingga dapat terlindungi. Meskipun kepesertaan bersifat wajib bagi seluruh rakyat, penerapannya tetap disesuaikan dengan kemampuan ekonomi rakyat dan Pemerintah serta kelayakan penyelenggaraan program. Tahapan pertama dimulai dari pekerja di sektor formal, bersamaan dengan itu sektor informal dapat menjadi peserta secara suka rela, sehingga dapat mencakup petani, nelayan, dan mereka yang bekerja secara mandiri, sehingga pada akhirnya Sistem Jaminan Sosial Nasional dapat mencakup seluruh rakyat.

- f. Prinsip dana amanat. Dana yang terkumpul dari iuran peserta merupakan titipan kepada badan-badan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.
- g. Prinsip hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial Nasional dalam Undang-Undang ini adalah hasil berupa dividen dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta jaminan sosial.

Dalam Undang-Undang ini diatur penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional yang meliputi jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan pensiun, jaminan hari tua, dan jaminan kematian bagi seluruh penduduk melalui iuran wajib pekerja.

Program-program jaminan sosial tersebut diselenggarakan oleh beberapa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Undang-Undang ini adalah transformasi dari Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang sekarang telah berjalan dan dimungkinkan membentuk badan penyelenggara baru sesuai dengan dinamika perkembangan jaminan sosial.

D. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Kabupaten Sigi di Provinsi Sulawesi Tengah

Kabupaten Sigi terbentuk dengan pengundangan Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2008 Tentang Pembentukan Kabupaten Sigi di Provinsi Sulawesi Tengah pada tanggal 21 Juli 2008. Hal ini menjadi tolok ukur untuk menyusun program dan kebijakan pembangunan secara berkelanjutan. Tanpa adanya kepastian dari undang-undang tentang pembentukan Kabupaten Sigi, maka tidak mungkin adanya penetapan sebuah peraturan daerah.

Undang-undang merupakan legalitas sekaligus sebagai legitimasi terbentuknya daerah otonom baru yang diberi nama “Kabupaten Sigi” Kedudukan Undang-undang *a quo* dalam pembentukan peraturan daerah di Kabupaten Sigi memiliki posisi yang sama dengan Pasal 18 ayat (6) UUD NRI Tahun 1945, yakni sebagai syarat formal yang harus ditempatkan dalam konsideran menimbang yang disusun secara hirarkis dari semua dasar hukum yang tertuang dalam konsideran menimbang.

E. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang, dibentuk untuk melaksanakan ketentuan Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Bahwa harus dibentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dengan Undang-Undang yang merupakan transformasi keempat Badan Usaha Milik Negara untuk mempercepat terselenggaranya sistem jaminan sosial nasional bagi seluruh rakyat Indonesia.

Ditetapkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, bangsa Indonesia telah memiliki sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional perlu dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum publik berdasarkan prinsip kegotong-royongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas,

kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan Peserta.

Pembentukan Undang-Undang tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ini merupakan pelaksanaan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, setelah Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap perkara Nomor 007/PUU-III/2005, guna memberikan kepastian hukum bagi pembentukan BPJS untuk melaksanakan program Jaminan Sosial di seluruh Indonesia. Undang-Undang ini merupakan pelaksanaan dari Pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang mengamanatkan pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan transformasi kelembagaan PT Askes (Persero), PT Jamsostek (Persero), PT TASPEN (Persero), dan PT ASABRI (Persero) menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Transformasi tersebut diikuti adanya pengalihan peserta, program, aset dan liabilitas, pegawai, serta hak dan kewajiban.

Melalui Undang-Undang ini dibentuk 2 (dua) BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Dengan terbentuknya kedua BPJS tersebut jangkauan kepesertaan program jaminan sosial akan diperluas secara bertahap.

F. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah sebagaimana diubah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Penetapan Perppu Nomor 2 Tahun 2022 Menjadi Undang-Undang, memberikan kewenangan kepada Daerah untuk menuangkan kebijakan dan rencana strategis ke dalam peraturan daerah.

Ketentuan tersebut mengharuskan para pejabat daerah yang ditugaskan merancang peraturan daerah untuk mengetahui dan mempelajari berbagai peraturan perundang-undangan terkait substansi materi. Penelitian dan kajian yang mendalam terhadap substansi peraturan sangat membantu DPRD dan kepala daerah dalam menetapkan peraturan daerah dengan kualitas yang baik dan sekaligus menghindari kemungkinan "pembatalan Peraturan Daerah".

Kewenangan Daerah membentuk Peraturan Daerah diatur dalam Pasal 25 huruf c, Pasal 42 ayat (1) huruf a, dan Pasal 136 ayat (1) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 yang menyebutkan:

1. Pasal 25 huruf c: *Kepala Daerah mempunyai tugas dan wewenang menetapkan Peraturan Daerah yang telah mendapat persetujuan Bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.*
2. Pasal 42 ayat (1) huruf a: *Dewan Perwakilan Rakyat Daerah mempunyai tugas dan wewenang membentuk Peraturan Daerah yang telah di bahas dengan Kepala Daerah untuk mendapat persetujuan bersama.*
3. Pasal 136 ayat (1): *Peraturan Daerah ditetapkan oleh Kepala Daerah setelah mendapat persetujuan bersama Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.*

Kewenangan pemerintah daerah dalam pengaturan perlindungan tenaga kerja daerah melalui jaminan sosial ketenagakerjaan berangkat dari pelaksanaan urusan pemerintahan wajib yang tidak berkaitan dengan pelayanan dasar. Hal ini sesuai dengan ketentuan Pasal 12 ayat (2) huruf a Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yang menyebutkan:

Pasal 12 ayat (2)

Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) meliputi:

a. tenaga kerja;

- b. pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- c. pangan;
- d. pertanahan;
- e. lingkungan hidup;
- f. administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- g. pemberdayaan masyarakat dan Desa;
- h. pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
- i. perhubungan;
- j. komunikasi dan informatika;
- k. koperasi, usaha kecil, dan menengah;
- l. penanaman modal;
- m. kepemudaan dan olah raga;
- n. statistik;
- o. persandian;
- p. kebudayaan;
- q. perpustakaan; dan
- r. kearsipan.

Lebih lanjut diuraikan dalam lampiran huruf g UU Pemerintahan Daerah tentang pembagian urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan, antara Pemerintah Pusat, Pemerintah Provinsi, dan Pemerintah Kab/Kota, sebagaimana diuraikan dalam tabel berikut.

Tabel
Pembagian Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja

No	Sub Bidang	Pemerintah Pusat	Daerah Provinsi	Daerah Kab/Kota
1.	Pelatihan Kerja dan Produktivitas Tenaga Kerja	a. Pengembangan sistem dan metode pelatihan. b. Penetapan standar kompetensi. c. Pengembangan program pelatihan ketenagakerjaan, ketransmigrasian, produktivitas, dan kewirausahaan. d. Pelaksanaan pelatihan untuk kejuruan yang bersifat strategis. e. Penetapan kualifikasi instruktur, penggerak swadaya masyarakat (PSM) dan tenaga pelatihan. f. Pengembangan dan peningkatan kompetensi instruktur dan PSM. g. Penetapan standar akreditasi lembaga pelatihan kerja. h. Penerbitan izin pemagangan luar negeri. i. Pemberian lisensi lembaga sertifikasi profesi. j. Pelaksanaan sertifikasi	a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan klaster kompetensi. b. Pelaksanaan akreditasi lembaga pelatihan kerja. c. Konsultasi produktivitas pada perusahaan menengah. d. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah provinsi.	a. Pelaksanaan pelatihan berdasarkan unit kompetensi. b. Pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta. c. Perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja. d. Konsultasi produktivitas pada perusahaan kecil. e. Pengukuran produktivitas tingkat Daerah kab/kota.

		kompetensi profesi. k. Pengembangan sistem, metode, alat dan teknik peningkatan produktivitas. l. Penyadaran produktivitas. m. Konsultasi produktivitas pada perusahaan besar. n. Pengukuran produktivitas tingkat nasional.		
2	Penempatan Tenaga Kerja	a. Pelayanan antar kerja nasional. b. Pengantar kerja. c. Penerbitan izin lembaga penempatan tenaga kerja swasta (LPTKS) lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi. d. Penerbitan izin pelaksana penempatan tenaga kerja indonesia swasta (PPTKIS). e. Pengembangan bursa kerja dan informasi pasar kerja nasional dan di luar negeri. f. Perlindungan tenaga kerja Indonesia (TKI) di luar negeri. g. Pengesahan rencana penggunaan tenaga kerja asing (RPTKA) baru, pengesahan RPTKA perubahan seperti jabatan, lokasi, jumlah tenaga kerja asing, dan kewarganegaraan serta RPTKA perpanjangan lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.	a. Pelayanan antar kerja lintas Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi. b. Penerbitan izin LPTKS lebih dari 1 (satu) Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi. c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi. d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah provinsi. e. Pengesahan RPTKA perpanjangan yang tidak mengandung perubahan jabatan, jumlah TKA, dan lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah provinsi. f. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah	a. Pelayanan antar kerja di Daerah kab/kota b. Penerbitan izin LPTKS dalam 1 (satu) Daerah kab/kota. c. Pengelolaan informasi pasar kerja dalam Daerah kab/kota. d. Perlindungan TKI di luar negeri (pra dan purna penempatan) di Daerah kab/kota. e. Penerbitan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja dalam 1 (satu) Daerah kab/kota.

		h. Penerbitan izin mempekerjakan tenaga kerja asing (IMTA) baru dan perpanjangan IMTA yang lokasi kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi.	kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi.	
3	Hubungan Industrial	a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) Daerah provinsi. b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan yang berakibat/berdampak pada kepentingan nasional/internasional.	a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk yang mempunyai wilayah kerja lebih dari 1 (satu) kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi. b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan yang berakibat/berdampak pada kepentingan di 1 (satu) Daerah provinsi. c. Penempatan upah minimum provinsi (UMP), upah minimum sektoral provinsi (UMSP), upah minimum kabupaten/kota (UMK) dan upah minimum sektoral kabupaten/kota (UMSK).	a. Pengesahan peraturan perusahaan dan pendaftaran perjanjian kerja bersama untuk perusahaan yang hanya beroperasi dalam 1 (satu) Daerah kab/kota. b. Pencegahan dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, mogok kerja dan penutupan perusahaan di Daerah kab/kota.
4	Pengawasan Ketenagakerjaan	a. Penetapan sistem pengawasan ketenagakerjaan. b. Pengelolaan tenaga pengawas	Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan.	

		ketenagakerjaan.		
--	--	------------------	--	--

Sumber: Lampiran UU No. 23 Tahun 2014

G. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2023 tentang Perubahan Kedua atas PP 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, dibnetukn untuk melaksanakan ketentuan untuk melaksanakan ketentuan Pasal 33, Pasal 34 ayat (4), Pasal 45 ayat (3), dan Pasal 46 ayat (4) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Untuk melaksanakan Sistem Jaminan Sosial Nasional tersebut, telah dikeluarkan Undang Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam Undang-Undang tersebut telah ditetapkan 2 (dua) Badan Penyelenggara yang akan menyelenggarakan program jaminan sosial yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Kesehatan menyelenggarakan 1 (satu) program, yaitu program jaminan kesehatan yang berlaku secara nasional bagi seluruh rakyat Indonesia. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan program Jaminan Kecelakan Kerja (JKK), jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan Jaminan Kematian (JKM).

Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi

kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena mengalami Kecelakaan Kerja atau meninggal dunia.

Peraturan Pemerintah ini mengatur mengenai penyelenggaraan program JKK dan JKM. Filosofi Kecelakaan Kerja pada dasarnya merupakan suatu risiko yang menjadi tanggung jawab pengusaha, karena Pemberi Kerja yang mempunyai kewajiban untuk mencegah agar di perusahaannya tidak terjadi Kecelakaan Kerja, risiko kecelakaan dalam menjalankan pekerjaan merupakan tanggung jawab Pemberi Kerja (*resque professional*), sehingga Pekerja yang tidak mampu bekerja akibat Kecelakaan Kerja, harus dijamin agar tetap memperoleh hak-haknya sebagai Pekerja, seperti sebelum terjadi Kecelakaan Kerja.

Sedangkan JKM diberikan kepada ahli waris Peserta, apabila Peserta meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja, yang mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan.

Salah satu prinsip dalam penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah prinsip kegotongroyongan, yaitu adanya prinsip kebersamaan antar Peserta dalam menanggung beban biaya jaminan sosial, yang diwujudkan dengan kewajiban setiap Peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat Upah atau penghasilannya. Upah sebagai dasar pembayaran iuran JKK dan JKM didasarkan pada persentase tertentu dari Upah atau penghasilan sebulan, yang terdiri dari Upah pokok ditambah tunjangan tetap sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Pemerintah ini mengatur mengenai pengertian JKK dan JKM, kepesertaan, tata cara pendaftaran, besarnya iuran, tata cara pembayaran iuran, manfaat dan tata cara pembayaran manfaat JKK dan JKM, tata cara pelaporan dan penetapan JKK,

kepesertaan pada sektor usaha jasa konstruksi, penanganan keluhan, penyelesaian sengketa, sanksi administratif, dan pengawasan ketenagakerjaan.

H. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun dibentuk untuk melaksanakan ketentuan Pasal 41 ayat (8) dan Pasal 42 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menetapkan 2 (dua) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan untuk melaksanakan program jaminan sosial nasional. BPJS Kesehatan melaksanakan program jaminan kesehatan, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan Jaminan Pensiun bagi Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan Pekerja penerima Upah.

Untuk memberikan derajat kehidupan yang layak bagi Peserta dan keluarganya yang memasuki Usia Pensiun, Pemerintah menetapkan program Jaminan Pensiun yang diwajibkan bagi Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan Pekerja penerima Upah.

Program Jaminan Pensiun merupakan program manfaat pasti, dimana Manfaat Pensiun dibayarkan pada saat Peserta memasuki Usia Pensiun atau mengalami Cacat Total Tetap yang didasarkan pada formula perhitungan Iuran dan manfaat.

Sesuai dengan amanat Pasal 5 ayat (2) huruf b dan Pasal 6 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 maka

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program Jaminan Pensiun berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Peraturan Pemerintah ini mengatur mengenai besarnya Iuran dan manfaat yang harus diterima oleh Peserta, sedangkan untuk besarnya Iuran Jaminan Pensiun untuk Peserta penerima Upah ditentukan berdasarkan presentase tertentu dari Upah atau penghasilan atau suatu jumlah nominal tertentu yang ditanggung bersama oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan Pekerja.

Peraturan Pemerintah ini mengatur mengenai pengertian Jaminan Pensiun, kepesertaan, tata cara pendaftaran, besarnya Iuran, tata cara pembayaran Iuran, manfaat Jaminan Pensiun, persyaratan dan mekanisme manfaat Jaminan Pensiun, sanksi administratif, dan pengawasan

I. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan Atas PP No. 46 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, dibentuk untuk melaksanakan ketentuan Pasal 37 ayat (5) dan Pasal 38 ayat (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menetapkan 2 (dua) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan untuk melaksanakan program jaminan sosial

nasional. BPJS Kesehatan melaksanakan program jaminan kesehatan sedangkan BPJS Ketenagakerjaan melaksanakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, JHT, dan jaminan pensiun bagi Pemberi Kerja dan Pekerja penerima Upah.

Sesuai dengan amanat Pasal 5 ayat (2) huruf b dan Pasal 6 ayat (2) huruf c Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 maka BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program JHT berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Program JHT adalah manfaat uang tunai yang diberikan ketika Peserta memasuki usia tertentu, tidak ingin bekerja lagi, cacat total tetap sehingga tidak mampu bekerja kembali atau meninggal dunia. Manfaat JHT merupakan nilai akumulasi Iuran beserta hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan Peserta.

Dalam Peraturan Pemerintah ini akan mengatur mengenai pengertian JHT, kepesertaan, tata cara pendaftaran, besarnya Iuran, tata cara pembayaran Iuran, manfaat program JHT, mekanisme pembayaran manfaat JHT, sanksi administratif, pengawasan, dan penanganan keluhan.

Manfaat adalah sama dengan saldo rekening berdasarkan hasil investasi yang sebenarnya, yang konsisten dengan praktek di sebagian besar negara diseluruh dunia.

Didasarkan pada Pasal 37 ayat (2) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yang menyatakan bahwa jumlah manfaat dari program JHT merupakan jumlah akumulasi Iuran yang telah dibayarkan ditambah hasil investasi. Saat ini dalam program JHT, hasil investasi yang dikreditkan ke rekening masing-masing ditetapkan oleh PT. Jamsostek (Persero) setiap tahun dan tidak sama dengan hasil investasi yang sebenarnya.

Program JHT yang dalam implementasinya sekarang masih dirasakan manfaatnya oleh pegawai sektor swasta, dimana aturan mengenai hal tersebut jelas tercantum dalam Undang-undang Nomor 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, beserta aturan pelaksanaannya.

Oleh karena itu dalam Penyusunan Peraturan Pemerintah tentang JHT mempertimbangkan segala aspek termasuk manfaat yang sudah dirasakan oleh pegawai swasta. Dalam peraturan Pemerintah mengenai JHT yang akan disusun sesuai amanat dalam Pasal 37 dan Pasal 38 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional yaitu bahwa pembayaran manfaat JHT dapat diberikan sebagaimana sampai batas waktu tertentu setelah kepesertaan mencapai minimal 10 (sepuluh) tahun.

J. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan, dibentuk untuk melaksanakan ketentuan

Landasan pemikiran lahirnya program JKP sebagai akibat tidak adanya jaminan sosial bagi Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja, sehingga untuk mencukupi kebutuhan hidup sehari-hari menggunakan manfaat JHT, sementara pada hakekatnya JHT merupakan perlindungan sosial pada saat Pekerja/Buruh tidak mampu bekerja karena memasuki usia tua atau cacat total tetap.

Dalam situasi Pekerja/Buruh mengalami kehilangan pekerjaan tentu akan berdampak terhadap derajat status sosialnya, khususnya lingkungan tempat tinggalnya maupun

masyarakat pada umumnya. Oleh karena itu, penyelenggaraan JKP bertujuan mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan/terkena Pemutusan Hubungan Kerja sehingga akan memotivasi Pekerja/Buruh untuk berkeinginan bekerja kembali atau berusaha mandiri.

Peraturan Pemerintah ini mengatur mengenai kepesertaan, iuran, manfaat, penyelenggaraan program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) yang terintegrasi dalam suatu sistem yang efektif, sumber pendanaan, dan sanksi administratif. JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja. Pengusaha wajib mengikutsertakan Pekerja/Buruh sebagai peserta dalam program JKP. Program JKP tersebut diselenggarakan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak pada saat Pekerja/Buruh kehilangan pekerjaan. JKP diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah pusat.

K. Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Instruksi Presiden ini ditetapkan dalam rangka optimalisasi pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan untuk menjamin perlindungan kepada pekerja dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Agar para Menteri, badan, instansi, kepala daerah dan pihak terkait lainnya agar melakukan langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi, dan kewenangan masing-masing untuk melakukan optimalisasi pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Termasuk kepada para Bupati/Walikota diinstruksikan untuk melakukan hal-hal sebagaimana tertuang dalam angka 25 sebagai berikut:

- a. Menyusun dan menetapkan regulasi serta mengalokasikan anggaran untuk mendukung pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di wilayahnya;
- b. Mengambil langkah-langkah agar seluruh pekerja baik penerima upah maupun bukan penerima upah termasuk pegawai dengan status non ASN, dan penyelenggara pemilu di wilayahnya merupakan peserta aktif dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- c. Mendorong Komisaris/Pengawas, Direksi, dan pegawai BUMD beserta anak perusahaannya terdaftar sebagai peserta aktif Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan
- d. Melakukan upaya agar seluruh Pelayanan Terpadu Satu Pintu mensyaratkan kepesertaan aktif Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai satu kelengkapan dokumen pengurusan izin.

L. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 ini dibentuk untuk melaksanakan ketentuan Pasal 13 ayat (3), Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 ayat (3), Pasal 30 ayat (4), Pasal 35 ayat (2), Pasal 39 ayat (3), Pasal 42 ayat (3), Pasal 45 ayat (5), Pasal 49 ayat (2), Pasal 50 ayat (2), Pasal 56 ayat (2), dan Pasal 57 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Juga untuk melaksanakan ketentuan Pasal 25 ayat (6), Pasal 25 ayat (7), dan Pasal 34 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Pasal 13 ayat (5) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, serta Pasal 6 ayat (5) Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial.

Materi muatan utama Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 ini sebagai berikut:

- a. tata cara pendafraran, pelaporan dan penetapan jaminan bagi peserta penerima upah;
- b. tata cara pendaftaran, pembayaran iuran, pelaporan dan penetapan jaminan bagi peserta bukan penerima upah;
- c. tata cara pendaftaran, pembayaran iuran, pelaporan dan penetapan jaminan bagi pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu pad asector usaha jasa konstruksi;
- d. tata cara pemberian manfaat JKK dan JKM;
- e. penyelesaian perbedaan pendapat dalam program JKK;
- f. pertimbangan medis dan mekanisme kerja dokter penasihat;
- g. penyampaian dan penanganan pengaduan;
- h. pengawasan.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

Peraturan perundang-undangan harus memiliki landasan utama yaitu landasan filosofis, landasan sosiologis, dan landasan yuridis. Meskipun ada yang menambahkan landasan teknik perancangan dan landasan politis.²⁶ Peraturan daerah sejatinya dibentuk dengan landasan rasional dan objektif, ibarat membangun sebuah rumah harus dibangun pondasi yang kokoh dan pilar-pilar utama yang juga kokoh.

Sehingga penyusunan peraturan daerah sejatinya berangkat dari landasan utama tersebut yaitu landasan filosofis, landasan sosiologis dan landasan yuridis. Ini ditujukan agar peraturan yang dibentuk memiliki landasan yang kuat dalam tatanan teori dan konsep sekaligus dapat diterima penerapannya dalam kehidupan sosial masyarakat. Ketika peraturan memiliki daya berlaku, maka peraturan menjadi efektif dan efisien dalam menunjang pembangunan daerah dan pencapaian dan tujuan dibentuk regulasi dimaksud.

A. Landasan Filosofis

Kaidah hukum yang berlaku perlu ditelaah lebih jauh kesesuaiannya dengan alam pikiran hukum dan falsafah hidup bangsa Indonesia. Adapun tolak ukur praktis mengenai filsafat hukum nasional tidak lain adalah Pancasila. Cita-cita hukum bangsa Indonesia adalah Pancasila yang terkandung didalamnya sila-sila Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan Yang Dipimpin Oleh Hikmat Kebijaksanaan dalam Permusyawaratan Perwakilan, dan

²⁶Rosjidi Ranggawidjaja, 1998, *Pengantar Ilmu Perundang-undangan Indonesia*, Mandar Maju, Bandung, hlm. 43.

Keadilan Sosial Bagi Seluruh Rakyat Indonesia. Dengan dasar-dasar itulah hukum nasional bangsa Indonesia akan dibangun. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 adalah salah satu bentuk perwujudan dari pelaksanaan Pancasila itu.

Sesuai amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan. Disamping itu melalui otonomi luas, daerah diharapkan mampu meningkatkan daya saing dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keanekaragaman daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Landasan filosofis merupakan dasar filsafat, pandangan, dan ide dasar cita-cita saat merumuskan kebijaksanaan pemerintahan ke dalam suatu rencana peraturan perundang-undangan.²⁷ Peraturan dikatakan mempunyai landasan filosofis apabila rumusan atau normanya mendapatkan pembenaran filosofis. Jadi ada rasionalitas alasan sesuai cita-cita dan pandangan hidup manusia dalam pergaulan hidup sesuai dengan cita-cita kebenaran, keadilan, jalan kehidupan filsafat hidup bangsa, serta kesusilaan.

Dasar filosofis penyusunan peraturan penting untuk menghindari pertentangan terhadap nilai-nilai yang hidup dan dipelihara di tengah masyarakat, misalnya nilai etika, adat, dan agama. Suatu peraturan dikatakan berlaku secara filosofis apabila norma bersesuaian dengan nilai-nilai filosofis yang dianut

²⁷M. Solly Lubis, 1983, *Landasan dan Teknik Perundang-Undangan*, Alumni, Bandung, hlm. 19.

masyarakat dan pada tingkat tertinggi sesuai nilai dasar filosofis kehidupan kenegaraan.

Jaminan Sosial merupakan satu bentuk perlindungan dan pemenuhan hak tenaga kerja oleh negara dan konstitusi. Sebagaimana telah diamanatkan dalam Pasal 28 H ayat (3) UUD 1945 yang menyebutkan: *Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat.* Terutama bagi para pekerja sangat membutuhkan jaminan sosial agar dapat mendorong para pekerja dalam meningkatkan produktivitas kerja serta memberikan rasa aman dan nyaman bagi para pekerja terhadap segala resiko yang kemungkinan terjadi ketika melakukan pekerjaannya.

B. Landasan Sosiologis

Landasan sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan perundang-undangan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek. Landasan sosiologis sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat.

Peraturan perundang-undangan dalam hal ini adalah Peraturan Daerah dikatakan mempunyai landasan atau dasar sosiologis (*sociologische groundslag*) apabila ketentuan-ketentuannya sesuai dengan keyakinan umum atau kesadaran hukum masyarakat. Kondisi dan kenyataan ini dapat berupa kebutuhan atau tuntutan yang dihadapi oleh masyarakat, kecenderungan dan harapan masyarakat. Dengan memperhatikan kondisi semacam ini peraturan perundang-undangan diharapkan dapat diterima oleh masyarakat dan mempunyai daya laku secara efektif.

Peraturan perundang-undangan dikatakan mempunyai landasan sosiologis apabila perumusan ketentuan sesuai keyakinan umum atau kesadaran hukum masyarakat. Kondisi dan kenyataan ini berupa kebutuhan atau tuntutan masyarakat, kecenderungan dan harapan masyarakat. Dengan memperhatikan kondisi semacam ini, peraturan perundang-undangan yang responsif diharapkan dapat diterima masyarakat dan mempunyai daya laku efektif.

Mewujudkan kebersamaan dalam kehidupan bermasyarakat, harus didukung dengan peran aktif para pengambil kebijakan untuk merumuskan kebijakan sesuai prinsip keadilan sosial dan mampu dirasakan seluruh lapisan masyarakat melalui pemberdayaan potensi masyarakat dan daerah secara adil. Sehingga, jika keadilan dimaknai sebagai kebahagiaan sosial, maka kebahagiaan sosial akan tercapai jika kebutuhan individu sosial terpenuhi. Tata aturan yang adil adalah tata aturan yang menjamin pemenuhan kebutuhan tersebut.²⁸

Sudah tentu diharapkan pembentukan peraturan yang baik, yakni yang membawa masyarakat ke arah yang lebih baik. Oleh karena itu, sebelum merumuskan norma, maka landasan sosiologis menjadi penting, agar peraturan yang dibuat memenuhi kebutuhan masyarakat, khususnya dalam penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja daerah melalui jaminan sosial ketenagakerjaan.

Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui program ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang

²⁸Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, 2012, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta, hlm. 17.

dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.

C. Landasan Yuridis

Landasan yuridis menurut **M. Solly Lubis** memuat ketentuan hukum yang menjadi dasar hukum (*rechts grond*) bagi pembuatan suatu peraturan. Misalnya UUD 1945 menjadi landasan yuridis bagi pembuatan undang-undang organik.²⁹ Pendapat sama juga dikemukakan **Rosjidi Ranggawidjaja**,³⁰ bahwa landasan yuridis adalah landasan hukum (*yuridische geldig*) yang menjadi dasar kewenangan (*bevoegheid-competentie*) pembuatan peraturan perundang-undangan.

Perlunya landasan yuridis terkait nilai validitas dari suatu aturan yang dibentuk. Seperti diajarkan **Hans Kelsen**, bahwa keabsahan (*validitas*) norma hukum ditentukan oleh norma lainnya. Suatu norma hukum pada tingkat atas adalah landasan validitas dari norma hukum pada tingkat bawah. Hubungan antara norma yang mengatur pembentukan norma lain dengan norma lainnya digambarkan sebagai hubungan antara super-ordinasi dan sub-ordinasi.³¹

Lebih lanjut landasan yuridis yang mendasari penyusunan Perda Kabupaten Sigi disebutkan dalam diktum mengingat, sebagai berikut:

1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;

²⁹M. Solly Lubis, *Loc Cit.*

³⁰Rosjidi Ranggawidjaja, *Op Cit.*, hlm. 44.

³¹Hans Kelsen, 1961, *General Theory of Law and State*, Published By: Russel and Russel, New York, hlm. 124.

2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Sigi di Provinsi Sulawesi Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4873);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah diubah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5049).

BAB V

JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN, DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN

Karakteristik Perda sebagai penjabaran peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, memuat materi muatan sesuai kewenangan daerah dan kebutuhan lokasitas daerah sepanjang sesuai peraturan perundang-undangan. Materi muatan harus memperhatikan aspek sosiologis, denyut nadi kehidupan masyarakat sebagai basis implementasi, sehingga lebih konkrit, dan lebih aplikatif dilaksanakan dalam bentuk program dan kegiatan.

Sekaitan dengan pembentukan Perda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, pada hakikatnya ditujukan sebagai berikut:

- a. mewujudkan terselenggaranya program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh warga masyarakat;
- b. terpenuhinya jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan sosial dan jejaring pengaman sosial, untuk menjamin seluruh Tenaga Kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak;
- c. memberikan pedoman kepesertaan dan koordinasi dalam rangka kerja sama secara terpadu antara BPJS ketenagakerjaan dengan Pemerintah Daerah;
- d. penataan pelayanan dan pembiayaan secara adil dan merata.

Selanjutnya, beberapa hal terkait dengan materi muatan rancangan Perda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, disebutkan sebagai berikut:

A. Konsiderans

Konsiderans memuat uraian singkat mengenai pokok pikiran yang menjadi pertimbangan dan alasan pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang diawali dengan kata menimbang. Pada bagian “menimbang” perlu diuraikan tentang justifikasi logis, empiris, dan yuridis tentang perlu dan urgensinya Peraturan Daerah tentang Desa di Kabupaten Sigi.

- Unsur filosofis menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran, dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Unsur sosiologis menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek.
- Unsur yuridis menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat.

B. Dasar Hukum

Mendasarkan pada angka 28 lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, Dasar hukum diawali dengan kata Mengingat yang memuat dasar kewenangan pembentukan peraturan perundang-undangan dan peraturan perundang-undangan yang memerintahkan pembentukan peraturan perundang-undangan.

Pada bagian “Mengingat” perlu disebutkan berbagai regulasi baik berupa peraturan perundang-undangan pada tingkat pusat (undang-undang, peraturan pemerintah pengganti undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, peraturan menteri yang berkaitan dengan Desa, yang menjadi dasar yuridis dan acuan normatif dalam penyusunan Peraturan Daerah

C. Ketentuan Umum

Ketentuan umum berisikan batasan pengertian dan defenisi, singkatan atau akronim yang dituangkan dalam batasan pengertian dan defenis dan hal-hal yang bersifat umum yang terdiri dari asas, maksud dan tujuan.

Jika suatu batasan pengertian atau definisi perlu dikutip kembali di dalam ketentuan umum suatu peraturan pelaksanaan, maka rumusan batasan pengertian atau definisi di dalam peraturan pelaksanaan harus sama dengan rumusan batasan pengertian atau definisi yang terdapat di dalam peraturan lebih tinggi yang dilaksanakan tersebut. Karena batasan pengertian atau definisi, singkatan, atau akronim berfungsi untuk menjelaskan makna suatu kata atau istilah maka batasan pengertian atau definisi, singkatan, atau akronim tidak perlu diberi penjelasan, dan karena itu harus dirumuskan dengan lengkap dan jelas sehingga tidak menimbulkan pengertian ganda. Penulisan huruf awal tiap kata atau istilah yang sudah didefinisikan atau diberi batasan pengertian dalam ketentuan umum ditulis dengan huruf kapital baik digunakan dalam norma yang diatur, penjelasan maupun dalam lampiran.

Urutan penempatan kata atau istilah dalam ketentuan umum mengikuti ketentuan sebagai berikut:

- a. pengertian yang mengatur tentang lingkup umum ditempatkan lebih dahulu dari yang berlingkup khusus;
- b. pengertian yang terdapat lebih dahulu di dalam materi pokok yang diatur ditempatkan dalam urutan yang lebih dahulu; dan
- c. pengertian yang mempunyai kaitan dengan pengertian di atasnya diletakkan berdekatan secara berurutan..

D. Arah Jangkauan Pengaturan dalam Batang Tubuh

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi:

- a. program dan kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- b. peran Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- c. program perlindungan pekerja rentan; dan
- d. pembinaan dan pengawasan.

Adapun Sistematika Rancangan Peraturan Daerah ini terdiri dari 7 (tujuh) BAB dan 23 dua puluh tiga) Pasal. Adapun sistematika Rancangan Peraturan Daerah Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- a. **BAB I KETENTUAN UMUM**

Ketentuan Umum berisi:

- 1. batasan pengertian atau definisi;
- 2. singkatan atau akronim yang dituangkan dalam Batasan pengertian atau definisi; dan/atau
- 3. hal-hal lain yang bersifat umum yang berlaku bagi pasal atau beberapa pasal berikutnya antara lain ketentuan yang mencerminkan asas, maksud, dan tujuan tanpa dirumuskan tersendiri dalam pasal atau bab.

b. BAB II PROGRAM DAN KEPESERTAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Bab ini terdiri dari 2 (dua) bagian yakni;

1. Bagian Kesatu Program
2. Bagian Kedua Kepesertaan.

c. BAB III PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Bab ini bersubstansikan bahwa Pemerintah Daerah wajib berperan dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah dengan tujuan untuk:

- a. memberikan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja baik penerima Upah, bukan penerima Upah, Pekerja Jasa Konstruksi, dan Pekerja Migran;
- b. mengawasi pelaksanaan pelayanan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang optimal kepada seluruh Pekerja;
- c. mencegah kemiskinan baru di masyarakat Pekerja; dan
- d. mewujudkan *Universal Coverage* Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah.

Peran Pemerintah Daerah dalam mencapai tujuan dijalankan dengan upaya sebagai berikut:

- a. menyusun, menetapkan dan mengevaluasi regulasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di tingkat Daerah secara berkala;
- b. menyusun standar teknis perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi mitra kerja dan tenaga kerja binaan masing-masing Perangkat Daerah dalam setiap program/kegiatan;

- c. mengalokasikan anggaran untuk mendukung pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam APBD;
 - d. peningkatan dan perluasan cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - e. pemutakhiran dan konsolidasi data kepesertaan program pada tingkat Provinsi;
 - f. koordinasi dengan para pemangku kepentingan terkait;
 - g. mengevaluasi pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan secara berkala; dan
 - h. pembinaan dan pengawasan pelaksanaan regulasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada Pemberi Kerja/badan usaha/swasta/bisnis/industri.
- d. BAB IV PROGRAM PERLINDUNGAN PEKERJA RENTAN
- Bab ini bersubstansikan bahwa Bupati menyelenggarakan program perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Rentan di Daerah, meliputi:
- a. Pekerja yang menjadi mitra atau binaan Perangkat Daerah;
 - b. tenaga relawan, petani, Pekerja padat karya, pelaku olahraga, pelaku seni; dan
 - c. Pekerja Rentan lainnya yang berpenghasilan rendah.
- e. BAB V PEMBINAAN DAN PELAPORAN
- Bab ini terdiri dari 2 (dua) bagian yakni;
- 1. Bagian Kesatu Pembinaan; dan
 - 2. Bagian Kedua Pelaporan.

f. BAB VI PENDANAAN

Pendanaan penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah bersumber dari:

- a. APBD;
- b. sumber pendanaan lainnya yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

g. BAB VII KETENTUAN PENUTUP

Pada umumnya Ketentuan Penutup memuat ketentuan mengenai:

1. penunjukan organ atau alat kelengkapan yang melaksanakan Peraturan Perundang-undangan;
2. nama singkat Peraturan Perundang-undangan;
3. status Peraturan Perundang-undangan yang sudah ada; dan
4. saat mulai berlaku Peraturan Perundang-undangan.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan identifikasi masalah, konsep, analisis dan gagasan yang diuraikan pada Bab sebelumnya, disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Dasar kewenangan Pemerintah Daerah dalam menetapkan Perda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, beranjak dari ketentuan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, bahwa pembangunan ketenagakerjaan perlu diselenggarakan melalui asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral. Sekaligus untuk melaksanakan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang mengamanahkan agar para Bupati/Walikota untuk menyusun dan menetapkan regulasi serta mengalokasikan anggaran untuk mendukung pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di wilayahnya.
2. Pembentukan Perda tentang Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Daerah Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, memiliki landasan:
 - a. Landasan *Filosofis*, bahwa program jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan salah satu tanggungjawab Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat.
 - b. Landasan *Sosiologis*, bahwa dalam rangka optimalisasi penyelenggaraan program jaminan ketenagakerjaan

pada setiap pekerja yang berada di Daerah untuk pemenuhan hak atas kebutuhan dasar hidupnya, perlu untuk mengoptimalkan cakupan kepesertaan pekerja yang berada di Daerah dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.

- c. Landasan *Yuridis*, bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah.

3. Adapun Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi :

- a. program dan kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- b. peran Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- c. program perlindungan pekerja rentan; dan
- d. pembinaan dan pelaporan.

B. Saran

Berdasarkan uraian dan kesimpulan sebagaimana telah diuraikan di atas, selanjutnya dapat dirumuskan beberapa rekomendasi dari adanya Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Sigi tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yaitu sebagai berikut:

1. Perlunya agar regulasi berupa Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan segera untuk ditetapkan, hal ini penting sebagai landasan yuridis dan menjamin kepastian hukum bagi Pemerintah

Daerah Kabupaten Tojo Una-Una dalam melaksanakan Pelestarian dan Pemajuan Kebudayaan Daerah;

2. Perlunya dilakukan kegiatan lanjutan sebagai tahap tindak lanjut dari adanya Naskah Akademik dan Draft Rancangan Peraturan Daerah ini terutama yang terkait dengan proses penyusunan dan pembahasan Rancangan Peraturan Daerah dengan melibatkan partisipasi masyarakat sebagai bagian juga dari amanah Peraturan Daerah ini dan segenap pemangku kepentingan (stakeholders), yang antara lain dilaksanakan melalui diskusi kelompok terfokus (Focused Group Discussion/FGD), Rapat Dengar Pendapat, public hearing, maupun penjangkaran aspirasi masyarakat secara langsung di lapangan. Hal ini diperlukan dalam upaya untuk mendukung proses perbaikan, pengkayaan, dan penyempurnaan penyusunan Rancangan Peraturan Daerah ini lebih lanjut.

DAFTAR PUSTAKA

Buku, Jurnal, dan Artikel

- Abdul Rahmad Budiono, 2009, *Hukum Perburuhan*, PT. Indeks, Jakarta, Cet-1.
- Abdul Khakim, 2007, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Abdullah Sulaiman dan Andi Wali, 2019, *Hukum Ketenagakerjaan/ Perburuhan*, Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta.
- Arifuddin Muda Harahap, 2020, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Literasi Nusantara, Malang, 2020.
- Asyhadie Zaeni, 2007, *Hukum Kerja: Hubung Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet-1.
- Aminuddin Ilmar, 2014, *Hukum Tata Pemerintahan*, Prenamedia Group, Jakarta.
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
-, 2016, *Rekonstruksi Hukum Ketenagakerjaan*, PT Revka Petra Media, Surabaya.
- Baqir Syarif Al- Qarasyi, 2007, *Keringat Buruh, Peran Pekerja Dalam Islam*, alih bahasa oleh Ali Yahya, Al-Huda, Jakarta, Cet. 1.
- BPS Kabupaten Sigi, *Sigi Dalam Angka Tahun 2019 sampai dengan tahun 2023*, Bungku.
- Daniel Perwira, dkk, 2003, *Perlindungan Tenaga Kerja Melalui Sistem Jaminan Sosial: Pengalaman Indonesia*, Lembaga Penelitian Smeru, Jakarta.

- Imam Syaukani dan A. Ahsin Thohari, 2004, *Dasar-Dasar Politik Hukum*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Jimly Asshiddiqie dan M. Ali Safa'at, 2012, *Teori Hans Kelsen Tentang Hukum*, Konstitusi Press, Jakarta.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1995, Balai Fustaka, Jakarta, Cet-7.
- M. Solly Lubis, 1983, *Landasan dan Teknik Perundang-Undangan*, Alumni, Bandung.
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta.
- Rosjidi Ranggawidjaja, 1998, *Pengantar Ilmu Perundang-undangan Indonesia*, Mandar Maju, Bandung.
- Taufiqurrohman Syahuri, 2004, *Hukum Konstitusi; Proses dan Prosedur Perubahan UUD di Indonesia 1945-2002*, Ghalia Indonesia, Bogor, hlm. 30.
- Yuliandri, 2009, *Asas-Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang Baik, Gagasan Pembentukan Undang-Undang yang Berkelanjutan*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Lalu Husni, 2001, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, Cet-2.
- Tri Sulstiyono, 2019, *Study on the Informal Workers' Welfare in Micro Small Business in Gunungpati District of Semarang*, International Journal of Business, Economics, and Lawyang Vol.6, Issue 4.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 51 Tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Buol, Kabupaten Sigi dan Kabupaten Banggai Kepulauan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-

Undang Nomor 11 Tahun 2000 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 51 tahun 1999 tentang Pembentukan Kabupaten Buol, Kabupaten Sigi dan Kabupaten Banggai Kepulauan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Perppu Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang.

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, sebagaimana telah diubah terakhir kali dengan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2022 tentang Hubungan Keuangan Antara Pemerintah Pusat dan Pemerintahan Daerah.

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah, sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018.

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua.

L

A

M

P

I

R

A

N



BUPATI SIGI
PROVINSI SULAWESI TENGAH

RANCANGAN
PERATURAN DAERAH KABUPATEN SIGI
NOMOR ... TAHUN ...

TENTANG

PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI SIGI,

- Menimbang : a. bahwa program jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan salah satu tanggungjawab Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat;
- b. bahwa dalam rangka optimalisasi penyelenggaraan program jaminan ketenagakerjaan pada setiap pekerja yang berada di Daerah untuk pemenuhan hak atas kebutuhan dasar hidupnya, perlu untuk mengoptimalkan cakupan kepesertaan pekerja yang berada di Daerah dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan;
- c. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah;
- d. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf b, dan huruf c, perlu menetapkan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 27 Tahun 2008 tentang Pembentukan Kabupaten Sigi di Provinsi Sulawesi Tengah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2008 Nomor 100, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4873);
3. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah

Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN SIGI

dan

BUPATI SIGI

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN.

BAB I

KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi dasar hidup yang layak.
2. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah salah satu Jaminan Sosial yang berisi program berupa Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
3. Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah program perlindungan sosial ekonomi bagi tenaga kerja yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.
4. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah penyelenggaraan program dan kegiatan yang menjadi lingkup kewenangan Pemerintah Daerah, dalam rangka terlaksananya peningkatan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan dan menjamin seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
5. Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat Peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
6. Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika Peserta meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja.
7. Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat Peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami Catat Total Tetap.

8. Jaminan Pensiun yang selanjutnya disingkat JP adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan pengasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
9. Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja/Buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja.
10. Pemberi Kerja adalah perseorangan, pengusaha atau badan-badan lainnya, lembaga tinggi negara, lembaga negara atau badan lainnya, termasuk pemerintah desa yang mempekerjakan tenaga kerja atau pegawai pemerintah non-pegawai negeri, pejabat negara non-aparatur sipil negara dan pegawai non-aparatur sipil negara dengan membayar gaji, Upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.
11. Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan Pekerjaan Konstruksi, layanan jasa pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi, dan layanan konsultasi pengawasan Pekerjaan Konstruksi.
12. Penyedia Jasa Konstruksi adalah orang perseorangan atau badan yang kegiatan usahanya menyediakan layanan Jasa Konstruksi.
13. Pekerjaan Konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan pada proyek perencanaan dan/atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrik, dan tata lingkungan masing-masing beserta kelengkapannya untuk mewujudkan suatu bangunan atau bentuk fisik lainnya.
14. Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.
15. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
16. Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh Peserta dan/atau Pemberi Kerja.
17. Upah adalah hak Pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pemberi Kerja kepada Pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
18. Pekerja Rentan adalah setiap orang yang bekerja dengan upah atau penghasilan dan kondisi kerja di bawah standar, memiliki pekerjaan tidak stabil, dan memiliki Tingkat kesejahteraan rendah.
19. Program Perlindungan Pekerja Rentan adalah pembayaran iuran kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan Pekerja Bukan Penerima Upah di Daerah yang dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan

- Belanja Daerah, Donasi dan/atau sumber anggaran lain yang sah dan tidak mengikat.
20. Tim Koordinasi Pembinaan adalah Tim yang terdiri dari unsur Perangkat Daerah terkait dan unsur BPJS Ketenagakerjaan untuk menjalankan tugas Pembinaan, yang dibentuk dan bertanggung jawab kepada Bupati.
 21. Bantuan iuran adalah pemberian dana yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Sigi kepada organisasi keagamaan dengan tujuan memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sosial keagamaan.
 22. *Universal Coverage* Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja formal dan informal yang terdaftar sebagai peserta dan memiliki akses pelayanan manfaat yang adil dan sama.
 23. Pekerja Migran adalah setiap warga negara Indonesia yang berasal dari Kabupaten Sigi yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
 24. Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah yang selanjutnya disingkat APBD adalah rencana keuangan tahunan daerah yang ditetapkan dengan peraturan daerah.
 25. Daerah adalah Daerah Kabupaten Sigi
 26. Pemerintah Daerah adalah Bupati Sigi sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
 27. Bupati adalah Bupati Sigi.
 28. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan hukum Publik yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial untuk menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
 29. Perangkat Daerah unsur pembantu Bupati Sigi dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Sigi dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

Pasal 2

Ruang lingkup pengaturan dalam Peraturan Daerah ini meliputi :

- a. program dan kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- b. peran Pemerintah Daerah dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
- c. program perlindungan pekerja rentan; dan
- d. pembinaan dan pelaporan.

BAB II
PROGRAM DAN KEPESERTAAN
JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu
Program

Pasal 3

- (1) Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan meliputi:
 - a. JKK
 - b. JKM
 - c. JHT;
 - d. JP; dan
 - e. JKP.
- (2) Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua
Kepesertaan

Pasal 4

- (1) Setiap Pemberi Kerja dan Pekerja wajib menjadi Peserta Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (2) Kategori peserta program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan terdiri atas :
 - a. Peserta penerima Upah;
 - b. Peserta bukan penerima Upah;
 - c. Pekerja Jasa Konstruksi; dan
 - d. Pekerja Migran.

Pasal 5

- (1) Pekerja Peserta penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a adalah sebagai berikut:
 - a. pejabat negara non-aparatur sipil negara;
 - b. aparatur desa;
 - c. badan permusyawaratan desa;
 - d. lembaga adat desa;
 - e. lembaga kemasyarakatan;
 - f. pekerja pada perusahaan swasta dan badan usaha milik Daerah;
 - g. Pekerja pada orang perseorangan;
 - h. Pekerja perkebunan sawit dan Pekerja di ekosistem perkebunan sawit atau pekerja dari produk turunan perkebunan sawit;
 - i. orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan;
 - j. Pekerja dalam masa percobaan;
 - k. komisaris dan direksi badan usaha yang menerima Upah; dan

1. pengawas dan pengurus badan usaha yang menerima Upah.
- (2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi kewajiban lembaga negara dan pemilik badan usaha selaku pemberi kerja.
- (3) Tata cara perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 6

- (1) Setiap Pemberi Kerja dan/atau Pekerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2), akan dikenakan sanksi administrasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. teguran tertulis;
 - b. denda; dan/atau
 - c. tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.
- (3) Sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu kepada Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, meliputi:
 - a. perizinan terkait usaha;
 - b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
 - c. izin mempekerjakan tenaga kerja asing;
 - d. izin perusahaan penyedia jasa Pekerja/buruh; atau
 - e. persetujuan bangunan gedung.
- (4) Tata cara pengenaan sanksi administratif dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 7

- (1) Pekerja Peserta bukan penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf b merupakan Pekerja perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan usahanya, meliputi:
 - a. Pemberi Kerja, yakni pemegang saham atau pemilik modal dan perseorangan yang mempekerjakan Pekerja dan tidak menerima Upah;
 - b. Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri;
 - c. Pekerja magang, siswa kerja praktek, peserta pengembangan pendidikan/pelatihan/persiapan atau kegiatan minat dan bakat, atau narapidana dalam proses asimilasi yang dipekerjakan pada Pemberi Kerja;
 - d. Program Perlindungan Pekerja Rentan; dan
 - e. Pekerja yang tidak termasuk dalam huruf a sampai huruf d yang bukan menerima Upah.
- (2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pertanggungjawaban masing-masing individu.
- (3) Tata cara perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 8

- (1) Pekerja Jasa Konstruksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf c merupakan pekerja yang bergerak di bidang usaha Jasa Konstruksi, termasuk :
 - a. Pekerja harian lepas;
 - b. borongan;
 - c. musiman; dan
 - d. Pekerja perjanjian waktu tertentu.
- (2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Jasa konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi kewajiban penyedia jasa sebagai Pemberi Kerja.
- (3) Penyedia jasa selaku Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib mendaftarkan proyek Jasa Konstruksi dalam perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah surat perintah kerja diterbitkan.
- (4) Tata cara perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Pekerja Migran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf d terdiri atas:
 - a. calon Pekerja Migran atau Pekerja Migran yang ditempatkan oleh pelaksana penempatan; dan
 - b. calon Pekerja Migran atau Pekerja Migran perseorangan.
- (2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pertanggungungan masing-masing individu.
- (3) Tata cara perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III

PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah wajib berperan dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah dengan tujuan untuk:
 - a. memberikan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja baik penerima Upah, bukan penerima Upah, Pekerja Jasa Konstruksi, dan Pekerja Migran;
 - b. mengawasi pelaksanaan pelayanan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang optimal kepada seluruh Pekerja;
 - c. mencegah kemiskinan baru di masyarakat Pekerja; dan
 - d. mewujudkan *Universal Coverage* Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah.

- (2) Peran Pemerintah Daerah dalam mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijalankan dengan upaya sebagai berikut:
- a. menyusun, menetapkan dan mengevaluasi regulasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di tingkat Daerah secara berkala;
 - b. menyusun standar teknis perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi mitra kerja dan tenaga kerja binaan masing-masing Perangkat Daerah dalam setiap program/kegiatan;
 - c. mengalokasikan anggaran untuk mendukung pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam APBD;
 - d. peningkatan dan perluasan cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - e. pemutakhiran dan konsolidasi data kepesertaan program pada tingkat Provinsi;
 - f. koordinasi dengan para pemangku kepentingan terkait;
 - g. mengevaluasi pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan secara berkala; dan
 - h. pembinaan dan pengawasan pelaksanaan regulasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada Pemberi Kerja/badan usaha/swasta/bisnis/industri.

Bagian Kedua

Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Penerima Upah Yang Bekerja Pada Penyelenggara Negara

Pasal 11

- (1) Pemerintah Daerah memastikan seluruh Pekerja penerima Upah yang bekerja pada penyelenggara negara termasuk terlindungi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (2) Pemerintah Daerah menyediakan data valid berbasis NIK untuk seluruh Pekerja yang bekerja pada penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1).
- (3) Pemerintah Daerah melaporkan pendaftaran sesuai data sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun, secara bertahap kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- (4) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi seluruh Pekerja penerima Upah yang bekerja pada penyelenggara negara dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Penerima Upah Yang Bekerja Selain Pada Penyelenggara Negara

Pasal 12

- (1) Pemerintah Daerah memastikan seluruh Pekerja penerima Upah yang bekerja pada selain penyelenggara negara terlindungi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

- (2) Pemerintah Daerah menyusun mekanisme pengajuan perizinan badan usaha, dengan bukti perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pemberi Kerja dan tenaga kerja penerima Upah selain pada penyelenggara negara sebagai salah satu persyaratan.
- (3) Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, pada Pemberi Kerja/badan usaha yang mempekerjakan Pekerja penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf a.
- (4) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja penerima Upah yang bekerja pada selain penyelenggara negara dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah

Pasal 13

- (1) Pemerintah Daerah memastikan setiap Pekerja bukan penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b mendapatkan perlindungan program JKK dan program JKM serta dapat mengikuti program JHT.
- (2) Dalam hal memastikan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah terkait memfasilitasi pelaksanaan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada seluruh Pekerja bukan penerima Upah.
- (3) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa sosialisasi secara efektif dan efisien, dukungan data yang valid, penanggungan beban iuran perlindungan, atau pengawasan langsung melalui Perangkat Daerah terkait yang membina Pekerja bukan penerima Upah masing-masing.
- (4) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi seluruh Pekerja bukan penerima Upah yang bekerja pada selain penyelenggara negara dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Untuk kategori Pekerja tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf b dan huruf d, Pemerintah Daerah dapat melakukan percepatan perluasan cakupan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam bentuk stimulus bantuan iuran.
- (2) Stimulus iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat bersumber dari APBD, APBDesa, kontribusi badan usaha dalam bentuk *Corporate Social Responsibility*/tanggung jawab sosial perusahaan dan/atau sumber lainnya yang sah.

- (3) Percepatan perluasan cakupan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kelima

Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Sektor Jasa Konstruksi

Pasal 15

- (1) Pemerintah Daerah mewajibkan Penyedia Jasa Konstruksi untuk memberikan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi seluruh tenaga kerja pada proyek yang dilaksanakan.
- (2) Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah program JKK dan JKM.
- (3) Dalam hal memastikan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum menyusun mekanisme teknis untuk mempersyaratkan bukti perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai salah satu persyaratan dalam dokumen pekerjaan konstruksi.
- (4) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Pekerja sektor jasa konstruksi dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) Penyedia jasa yang melaksanakan proyek konstruksi yang bersumber pada pendanaan swasta wajib mendaftarkan proyek yang dilaksanakan pada BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Pendaftaran perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada proyek konstruksi yang bersumber pada pendanaan swasta dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam

Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran Indonesia

Pasal 17

- (1) Pemerintah Daerah memfasilitasi penyampaian informasi mengenai teknis penyaluran Pekerja Migran secara prosedural.
- (2) Pemerintah Daerah memastikan setiap Pekerja Migran sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) sudah terlindungi oleh Program JKK dan Program JKM sebelum melaksanakan tugas.

Bagian Ketujuh
Peran Pemerintah Daerah Dalam Program Perlindungan Pekerja
Rentan

Pasal 18

- (1) Bupati selaku pemegang kekuasaan pengelolaan keuangan Daerah memberikan bantuan iuran setiap tahun untuk Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada Pekerja Rentan.
- (2) Bantuan iuran kepada Pekerja Rentan diberikan dengan persyaratan sebagai berikut:
 - a. usia Pekerja di antara 17 sampai dengan 65 tahun saat didaftarkan;
 - b. berkedudukan dalam wilayah administrasi Pemerintah Daerah; dan
 - c. belum mendapatkan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (3) Bantuan iuran melalui Program Perlindungan Pekerja Rentan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat diberikan kepada penduduk yang aktif bekerja secara berkelanjutan.

BAB IV
PROGRAM PERLINDUNGAN PEKERJA RENTAN
Pasal 19

- (1) Bupati menyelenggarakan program perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Rentan di Daerah, meliputi:
 - a. Pekerja yang menjadi mitra atau binaan Perangkat Daerah;
 - b. tenaga relawan, petani, Pekerja padat karya, pelaku olahraga, pelaku seni; dan
 - c. Pekerja Rentan lainnya yang berpenghasilan rendah.
- (2) Bentuk program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa pendaftaran dan bantuan iuran kepesertaan.
- (3) Penetapan penerima bantuan iuran bagi Pekerja rentan perlu mempertimbangkan kerentanan terkait gender, usia dan/atau kondisi disabilitas pekerjaanya berdasarkan hasil verifikasi dan validasi data.
- (4) Pemberian program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai kemampuan keuangan Daerah.
- (5) Program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah terkait.
- (6) Pemberian program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan berdasarkan pemutakhiran data aktual yang disediakan Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan.

BAB V PEMBINAAN DAN PELAPORAN

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 20

- (1) Pembinaan penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah dilakukan secara terpadu oleh Perangkat Daerah yang membidangi ketenagakerjaan, seluruh Perangkat Daerah terkait, dan BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Keterpaduan unsur Perangkat Daerah dan BPJS Ketenagakerjaan dilakukan dalam bentuk koordinasi.
- (3) Koordinasi pembinaan pada tingkat Daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Tim Koordinasi Pembinaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.
- (4) Tim Koordinasi Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) terdiri atas:
 - a. Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang ketenagakerjaan;
 - b. Perangkat Daerah terkait; dan
 - c. BPJS Ketenagakerjaan.
- (5) Pembentukan, uraian tugas dan susunan keanggotaan Tim Koordinasi Pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua Pelaporan

Pasal 21

- (1) Tim Koordinasi Pembinaan melakukan langkah kebijakan optimalisasi jaminan sosial ketenagakerjaan.
- (2) Tim Koordinasi Pembinaan melaporkan kebijakan optimalisasi jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) kepada Bupati setiap 6 (enam) bulan sekali atau sewaktu-waktu apabila dibutuhkan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah.

BAB VI PENDANAAN

Pasal 22

- Pendanaan penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah bersumber dari:
- a. APBD;
 - b. sumber pendanaan lainnya yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 23

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Sigi.

Ditetapkan di Sigi Biromaru
pada tanggal ...

BUPATI,

MOHAMAD RIZAL INTJENAE

Diundangkan di Sigi Biromaru
pada tanggal ...

SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN SIGI,

NUIM HAYAT

PENJELASAN
PERATURAN DAERAH KABUPATEN SIGI
NOMOR ... TAHUN ...
TENTANG
PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

I. UMUM

Kebijakan perlindungan oleh pemerintah terhadap pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, karena pekerja merupakan aset terbesar negara dalam hal memberikan kontribusi penerimaan bagi negara dan daerah di bidang retribusi daerah. Oleh karena itu, pemerintah daerah ikut bertanggungjawab untuk mewujudkan program jaminan sosial ketenagakerjaan, melalui lembaga BPJS Ketenagakerjaan. Melalui upaya melaksanakan amanat ketentuan perundang-undangan, dengan melakukan penata layanan dan pelayanan kepada masyarakat, khususnya para pekerja penerima upah dan pekerja bukan penerima upah yang wajib diakomodir ke dalam program penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Penerapan program penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja, dilakukan dalam rangka mengatur dan menertibkan para pekerja. Dengan cara antisipasi suatu peristiwa atau kejadian di luar kemampuan dan keterbatasan yang dimiliki oleh setiap pekerja. Misalnya terjadi kecelakaan kerja, kecelakaan di luar jam kerja menuju tempat kerja, jaminan kematian, yang dialami oleh pekerja. Hingga dapat diakomodir kesejahteraan sosialnya, termasuk pekerja mandiri perlu diperhatikan kesejahteraannya oleh negara dan pemerintah daerah. Lebih lanjut, untuk melaksanakan kebijakan ini, pemerintah menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang menginstruksikan kepada setiap Daerah agar segera meningkatkan pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

Untuk itu, berdasarkan pertimbangan sebagaimana dijelaskan di atas, maka Pemerintah Daerah Kabupaten Sigi melalui Peraturan Daerah ini, penting untuk mewujudkan terselenggaranya program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh warga masyarakat, dan terpenuhinya jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan sosial dan jejaring

pengaman sosial, untuk menjamin seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.

II. PASAL DEMI PASAL

Pasal 1

Cukup jelas.

Pasal 2

Cukup jelas.

Pasal 3

Cukup jelas.

Pasal 4

Cukup jelas.

Pasal 5

Cukup jelas.

Pasal 6

Cukup jelas.

Pasal 7

Cukup jelas.

Pasal 8

Cukup jelas.

Pasal 9

Cukup jelas.

Pasal 10

Cukup jelas.

Pasal 11

Cukup jelas.

Pasal 12

Cukup jelas.

Pasal 13

Cukup jelas.

Pasal 14

Cukup jelas.

Pasal 15

Cukup jelas.

Pasal 16

Cukup jelas.

Pasal 17

Cukup jelas.

Pasal 18

Cukup jelas.

Pasal 19

Cukup jelas.

Pasal 20

Cukup jelas.

Pasal 21

Cukup jelas.

Pasal 22

Cukup jelas.

Pasal 23

Cukup jelas.

TAMBAHAN LEMBARAN DAERAH KABUPATEN SIGI NOMOR ...