

PEMERINTAH KABUPATEN BANDUNG

DINAS KETENAGAKERJAAN

Jl. Raya Soreang Km. 17 40911 Kabupaten Bandung Telp (022) 5893002
Email : disnaker@bandungkab.go.id Website : disnaker.bandungkab.go.id

Naskah Akademik Raperda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung

BPJS Ketenagakerjaan

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.s

Puji dan syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena atas berkat rahmat dan hidayah-Nya pula Penyusunan Naskah Akademik Raperda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung, telah selesai kami susun.

Naskah akademik ini merupakan naskah hasil penelitian atau pengkajian hukum dan hasil penelitian lainnya terhadap suatu masalah tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai pengaturan masalah tersebut dalam suatu Rancangan Peraturan Perundang-undangan sebagai solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat. Naskah akademik pembentukan Raperda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung ini dibuat dalam rangka memberikan deskripsi dan argumentasi yang jelas terhadap konstruksi pembentukan sebuah Peraturan Daerah sehingga tidak didasarkan pada adanya perubahan materi saja tetapi harus didasarkan kepada pemahaman yang utuh dan komprehensif khususnya terkait dengan tiga aspek, yaitu aspek filosofis, sosiologis dan yuridis.

Sebagaimana telah diamanatkan didalam UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan bahwa naskah akademik ini mutlak diperlukan dalam pembentukan sebuah peraturan perundang-undangan khususnya peraturan daerah, bukan saja merupakan suatu persyaratan tetapi jauh lebih mendasar adalah semua pemangku kepentingan dapat memahami secara utuh mengenai kronologis sebuah Peraturan Daerah yang baru dibentuk terutama pada saat dibahas pada Program Legislasi Daerah (Prolegda).

Penyusunan naskah akademik ini tentunya jauh dari kesempurnaan, untuk itu kami mengharapkan kritik dan saran demi kesempurnaan penyusunan naskah ini. Demikian, semoga bermanfaat serta diharapkan dapat mewujudkan tata kelola pemerintahan daerah yang efektif dan efisien di Kabupaten Bandung guna meningkatkan kinerja pemerintahan daerah dan pelayanan publik.

Bandung, November 2024

DAFTAR ISI

Hal

KATA PENGANTAR ..... **i**

DAFTAR ISI ..... **ii**

DAFTAR TABEL ..... **v**

DAFTAR GAMBAR ..... **vii**

BAB I PENDAHULUAN **1-1**

1.1 Latar Belakang 1-1

1.2 Identifikasi Masalah 1-6

1.3 Tujuan dan Kegunaan Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik 1-8

1.4 Metode 1-9

BAB II KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS **2-1**

2.1 Kajian Teoretis 2-1

2.1.1 Pengertian Jaminan Sosial 2-1

2.1.2 Dasar Hukum Jaminan Sosial 2-3

2.1.3 Indikator Jaminan Sosial 2-4

2.1.4 Konsep Jaminan Sosial Ketenagakerjaan 2-4

2.1.5 Konsep Pekerja Migran Indonesia 2-8

2.1.6 Konsep Peran Pekerja Sosial 2-10

2.2 Kajian Terhadap Asas/Prinsip Yang Terkait Dengan Penyusunan Norma 2-13

2.3 Kajian Praktik Empiris 2-13

2.3.1 Penduduk Usia Kerja 2-13

2.3.1.1 Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur 2-13

2.3.1.2 Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan 2-14

2.3.1.3 Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin 2-16

2.3.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) 2-17

2.3.2.1 Tingkat Partisikasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur 2-17

2.3.2.2 Tingkat Partisikasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan 2-18

2.3.2.3 Tingkat Partisikasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin 2-19

2.3.2.4 Tingkat Partisikasi Angkatan Kerja Menurut Perkotaan/Perdesaan 2-21

2.3.3 Angkatan Kerja 2-21
2.3.3.1 Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur 2-22
2.3.3.2 Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan 2-23
2.3.3.3 Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin 2-24
2.3.3.4 Angkatan Kerja Menurut Perkotaan/Perdesaan 2-24
2.3.4 Penduduk yang Bekerja 2-24
2.3.4.1 Penduduk Yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha 2-25
2.3.4.2 Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur 2-27
2.3.4.3 Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan 2-28
2.3.4.4 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin 2-29
2.3.4.5 Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama 2-29
2.3.4.6 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jabatan 2-30
2.3.4.7 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jam Kerja 2-31
2.3.4.8 Penduduk Yang Bekerja Menurut Perkotaan/Perdesaan 2-32
2.3.5 Pengangguran Terbuka 2-32
2.3.5.1 Pengangguran Terbuka Menurut Golongan Umur 2-33
2.3.5.2 Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan 2-34
2.3.5.3 Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin 2-35
2.3.5.4 Pengangguran Terbuka Menurut Perkotaan/Perdesaan 2-36
2.3.6 Produktivitas Tenaga Kerja 2-37
2.3.7 Pelatihan Tenaga Kerja 2-38
2.3.8 Penempatan Tenaga Kerja 2-39
2.3.9 Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja 2-40
2.4 Implikasi Penerapan Raperda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan Kehidupan Masyarakat 2-41

BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT 3-1
3.1 Kerangka Hukum Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan 3-1
3.2 Analisis Keterkaitan Raperda Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung dengan Peraturan Perundang-undangan Terkait 3-10

BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGI DAN YURIDIS 4-1
4.1 Landasan Filosofis 4-4
4.2 Landasan Sosiologis 4-7

4.3 Landasan Yuridis 4-9

BAB V JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH 5-1

5.1 Jangkauan dan Arah Pengaturan Mengenai Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung 5-1

5.2 Ruang Lingkup Materi Muatan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung 5-3

BAB VI PENUTUP 6-1

6.1 Kesimpulan 6-1

6.2 Saran 6-2

LAMPIRAN

Draft Rancangan Peraturan Daerah Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-13

Tabel 2.2 Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan Di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-15

Tabel 2.3 Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin Di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-16

Tabel 2.4 Penduduk Usia Kerja Menurut Perdesaan dan Perkotaan Di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-16

Tabel 2.5 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Persen) 2-17

Tabel 2.6 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Persen) 2-18

Tabel 2.7 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Persen) 2-20

Tabel 2.8 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Perkotaan/Perdesaan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Persen) 2-21

Tabel 2.9 Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-22

Tabel 2.10 Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-23

Tabel 2.11 Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-24

Tabel 2.12 Angkatan Kerja Menurut Perkotaan/Perdesaan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-25

Tabel 2.13 Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-26

Tabel 2.14 Penduduk yang Bekerja Menurut Golongan Umur di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-28

Tabel 2.15 Penduduk yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-28

Tabel 2.16 Penduduk yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-29

Tabel 2.17 Penduduk yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-30
Tabel 2.18 Penduduk yang Bekerja Menurut Jabatan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-31
Tabel 2.19 Penduduk yang Bekerja Menurut Jam Kerja di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-32
Tabel 2.20 Penduduk yang Bekerja Menurut Perdesaan dan Perkotaan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-32
Tabel 2.21 Pengangguran Terbuka Menurut Golongan Umur di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-33
Tabel 2.22 Pengangguran Terbuka Menurut Golongan Umur di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Persen) 2-34
Tabel 2.23 Pengangguran Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-34
Tabel 2.24 Pengangguran Terbuka Menurut Tingaat Pendidikan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Persen) 2-35
Tabel 2.25 Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-36
Tabel 2.26 Pengangguran Terbuka Menurut Jenis Kelamin di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Persen) 2-36
Tabel 2.27 Pengangguran Terbuka Menurut Perkotaan/Perdesaan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang) 2-37
Tabel 2.28 Pengangguran Terbuka Menurut Perkotaan/Perdesaan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Persen) 2-37
Tabel 2.29 Produktivtias Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Juta Rp/Tenaga Kerja)) 2-38
Tabel 2.30 Jumlah Instruktur, Jumlah Yang Dilatih dan Lulusan Pelatihan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 2-39
Tabel 2.31 Jumlah Penempatan Tenaga kerja Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 2-40
Tabel 2.32 Perangkat Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 2-40
Tabel 2.33 Upah Minimum Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 2-41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kondisi Pekerja Formal dan Informal Indonesia.....1-4

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa Negara Kesatuan Republik Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan daerah provinsi itu dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang. Oleh karena itu, konsekuensi logis sebagai Negara kesatuan adalah dibentuknya pemerintah Negara Indonesia sebagai pemerintah nasional untuk pertama kalinya dan kemudian pemerintah nasional tersebutlah yang kemudian membentuk Daerah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

> *UU 12/2011:* "Latar belakang memuat pemikiran dan alasan-alasan perlunya penyusunan Naskah Akademik sebagai acuan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah. Latar belakang menjelaskan mengapa pembentukan Rancangan Peraturan Daerah memerlukan suatu kajian yang mendalam dan komprehensif mengenai teori atau pemikiran ilmiah yang berkaitan dengan materi muatan Rancangan Peraturan Daerah yang akan dibentuk. Pemikiran ilmiah tersebut mengarah kepada penyusunan argumentasi filosofis, sosiologis serta yuridis guna mendukung perlu atau tidak perlunya penyusunan Rancangan Peraturan Daerah."

Kemudian Pasal 18 ayat (2) dan ayat (5) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa Pemerintahan Daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus sendiri Urusan Pemerintahan menurut Asas Otonomi dan Tugas Pembantuan dan diberikan otonomi yang seluas-luasnya. Pemberian otonomi yang seluas-luasnya kepada Daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat. Di samping itu melalui otonomi luas, dalam lingkungan strategis globalisasi, 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.

Pembaruan peraturan perundang-undangan merupakan salah satu bentuk pembaruan hukum. Melalui pembaruan perundang-undangan ini, diharapkan adanya ide atau tatanan yang dapat diwujudkan dan mampu menghilangkan aspek-aspek negatif yang muncul akibat pengaturan terdahulu yang telah tidak sesuai dengan perkembangan dan perubahan masyarakat. Harapan perbaikan ini dalam kepustakaan teori hukum disebut *tool of social engineering* melalui proses-proses legislatif dalam bentuk *legal reform* yakni pembaruan dalam sistem perundang-undangan atau materi hukum (substance). (Soetandyo Wignjosoebroto, 2002: 356)

Efektifitas aturan hukum sangat penting dalam kaitannya dengan bekerjanya aturan hukum tersebut dalam praktek. Clarence J. Dias menyatakan bahwa efektifitas suatu sistem hukum ditentukan oleh lima syarat sebagai berikut (Soetandyo Wignjosoebroto, 1967:10) :

1. Mudah tidaknya makna atau isi aturan-aturan hukum itu ditangkap dan dipahami.

2. Luas tidaknya kalangan di dalam masyarakat yang mengetahui isi aturan-aturan hukum itu.
3. Efisien dan efektif tidaknya mobilisasi aturan-aturan hukum yang dicapai dengan bantuan:
    a. Aparat administrasi yang menyadari kewajibannya untuk melibatkan diri ke dalam usaha mobilisasi yang demikian itu;
    b. Para warga masyarakat yang merasa harus berpartisipasi di dalam proses mobilisasi hukum.
4. Adanya mekanisme penyelesaian sengketa yang tidak hanya mudah dihubungi dan dimasuki oleh setiap warga masyarakat, akan tetapi juga harus cukup efektif menyelesaikan sengketa-sengketa itu.
5. Adanya anggapan dan pengakuan yang merata di kalangan masyarakat bahwa aturan-aturan dan pranata-pranata hukum itu memang sesungguhnyalah berdaya kemampuan efektif.

Melalui rambu-rambu yang dimaksudkan oleh Clarence J. Dias, dapat diharapkan suatu perundang-undangan terbentuk dengan baik menurut asas-asas hukum. Suatu penyusunan peraturan perundang-undangan yang baik pada akhirnya akan memudahkan penerapan undang-undang tersebut di lapangan dan akan memberikan kepastian hukum yang bersandar pada nilai-nilai keadilan bagi masyarakat.

Dalam pasal 28 H UUD 1945 bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagaimana manusia yang bermartabat. Didukung Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 berisi tentang negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan Pada UU No 4 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menegaskan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil, dan makmur Program ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak ketika menghadapi situasi yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, seperti saat mengalami sakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau saat pensiun. Oleh karena itu, Penyelenggara negara wajib melindungi warga negaranya yang rentan terhadap masalah sosial melalui salah satunya pemberian jaminan sosial.

Jaminan Sosial Nasional sebagai program pemerintah memiliki tujuan untuk memberikan kepastian perlindungan kesejahteraan sosial agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya demi terwujudnya tujuan negara yakni, kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Perlindungan sosial ini diperlukan utamnya bila terjadi hilangnya atau berkurangnya pendapatan (Kiswanto, 2005). Dengan adanya jaminan sosial, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi kehilang atau berkurangnya pendapatan dikarenakan menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun. Anthony B.

Atkinson, dalam bukunya *Inequality What Can Be Done* (2015) menulis hakekat kehadiran jaminan sosial untuk meningkatkan kesejahteraan rakyat yang dapat dilihat dengan menurunnya tingkat kemiskinan dan ketimpangan ekonomi dan sosial. Untuk memastikan kesejahteraan maka harus dilakukan perluasan cakupan peserta dan manfaat, sehingga penurunan tingkat kemiskinan dan ketimpangan benar-benar terjadi.

Kenyataannya, sistem perlindungan sosial yang dibangun di Indonesia mencerminkan konsep negara kesejahteraan dengan standar yang paling minimal. Standar minimal ini hanya memastikan bahwa program-program sosial didistribusikan secara parsial, minimal dan sporadis dan biasanya dialokasikan kepada pegawai negeri dan pegawai sektor swasta yang mampu membayar premi (Pamungkas dan Hariri, 2022). Dalam praktik pelaksanaanya, pemerintah membentuk sebuah badan untuk menyelenggarakan jaminan sosial sebagaimana Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang membedakan dua jenis jaminan, BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehtan memberikan jaminan terhadap penyelenggaraan sistem kesehatan, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan memberikan jaminan terhadap pelaksanaan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Tari Tua, Jaminan Pensiun, serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

Merujuk pada UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, penyelenggeraan jaminan sosial menganut 3 asas, yakni asas kemanusiaan, asas manfaat dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selain itu, SJSN diselenggarakan berdasarkan pada 9 prinsip; kegotong-royongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial (DJS) dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta. Sejalan dengan hal itu, Pasal 1 Ayat (18) UU No. 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia yakni, bentuk dari perlindungan sosial salah satunya adalah menjamin seluruh rakyat supaya dapat memperoleh kebutuhan hidup yang layak termasuk Pekerja Migran Indonesia (PMI).

UU SJSN mulanya mengatur penyelenggaraan jaminan sosial dalam bentuk 5 program, yang meliputi, 1. Jaminan Kesehatan; 2. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK); 3. Jaminan Hari Tua (JHT); 4. Jaminan Pensiun (JP); dan 5. Jaminan Kematian (JKM). Bentuk itu, kemudian disemupurnakan dalam UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti UU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang, yang menyempurnakan ketentuan dalam UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN dan menambahkan program tambahan jaminan sosial baru yakni, Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

Pada kondisi lain, Inkonsestensi dalam peraturan yang masih ada dapat menjadi hambatan bagi partisipasi seluruh pekerja dalam Program Jaminan Pensiun (JP) dan Jaminan Hari Tua (JHT). Kondisi

ini mengindikasikan perlunya penyelarasan dan perbaikan dalam kerangka regulasi guna memastikan bahwa setiap pekerja dapat mengikuti dan menikmati manfaat dari program jaminan sosial tersebut.

Selain itu, harmonisasi peraturan antara JKK dan JKM perlu didorong guna memastikan bahwa setiap pekerja dapat menerima manfaat dengan tepat dan sesuai. Upaya untuk menyelaraskan ketentuan-ketentuan di antara keduanya akan meminimalkan ketidakjelasan, meningkatkan kejelasan aturan, dan memastikan perlindungan yang optimal bagi pekerja dalam berbagai situasi.

Gambar 1.1 Kondisi Pekerja Formal dan Informal Indonesia



Sumber: BPS, Diolah Oleh Pusbangjaknaker

Berdasarkan data yang ada, dapat diamati bahwa jumlah pekerja formal dan informal di Indonesia terus mengalami peningkatan dari Agustus 2021 hingga Agustus 2023. Analisis menunjukkan bahwa selama periode tersebut, pekerja di sektor informal masih mendominasi struktur ketenagakerjaan. Perbedaan jumlah pekerja formal dan informal rata-rata mencapai 20%, dengan persentase peningkatan pekerja formal berkisar antara 1,85-2,58% per tahun, sementara pekerja informal mengalami peningkatan sekitar 2,484,075% per tahun. Fenomena ini mencerminkan pertumbuhan yang lebih cepat pada sektor informal dibandingkan dengan sektor formal.

Perkembangan ini menandakan perubahan signifikan dalam kondisi ketenagakerjaan, yang memerlukan perhatian khusus terutama terkait perlindungan sosial. Diperlukan penyesuaian kebijakan perlindungan ketenagakerjaan agar mencakup sektor informal atau pekerja bukan penerima upah (PBPU), guna memastikan kesejahteraan pekerja dalam berbagai tahapan karier, termasuk setelah masa pensiun. Penting untuk diperhatikan bahwa kondisi kepesertaan BPJS Informal masih jauh lebih rendah dibandingkan dengan pekerja formal, menunjukkan kebutuhan untuk peningkatan partisipasi dalam program jaminan sosial.

Selain itu, fenomena ini memberikan kontribusi terhadap pergeseran status pekerja dari formal ke informal dan sebaliknya, yang berpotensi memengaruhi kepesertaan dalam jaminan sosial ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perlu adanya strategi dan regulasi yang tepat guna Mengakomodasi

dinamika perubahan dalam struktur ketenagakerjaan, guna menjaga keadilan dan kesejahteraan pekerja di berbagai sektor.

Berdasarkan kondisi tersebut, dalam rangka percepatan implementasi Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, maka pembentukan Produk Hukum Daerah sebagai peraturan pelaksanaan dari Intruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan harus secepatnya ditindaklanjuti dalam bentuk penetapan kebijakan mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan ke dalam sebuah Peraturan Daerah.

Dalam rangka pembentukan Peraturan Daerah tersebut, maka perlu dilakukan pengkajian yang komprehensif dari berbagai aspek, antara lain aspek filosofis, aspek sosiologis dan aspek yuridis serta dilengkapi dengan literatur lain sehingga diharapkan Peraturan Daerah yang akan dibentuk tersebut lebih aspiratif, akuntabel, dan bermanfaat bagi masyarakat Kabupaten Bandung. Berdasarkan pasal 56 ayat (2) dan pasal 63 UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan disebutkan bahwa sebuah rancangan Peraturan Daerah disertai dengan penjelasan atau keterangan dan/atau Naskah Akademik artinya Naskah Akademik merupakan suatu persyaratan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

Oleh karena itu, naskah akademik merupakan suatu persyaratan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah, maka keberadaannya menjadi sangat penting untuk mengetahui alasan atau latar belakang suatu Rancangan Peraturan Daerah itu tersebut dibentuk, sehingga jangkauan, arah pengaturan dan materi muatan yang terkandung di dalam Rancangan Peraturan Daerah tersebut dapat diketahui secara komprehensif. Naskah Akademik adalah naskah hasil penelitian atau pengkajian hukum dan hasil penelitian lainnya terhadap suatu masalah tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai pengaturan masalah tersebut dalam suatu Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Daerah Provinsi, atau Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota sebagai solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat.

Dengan demikian, Dinas Ketenagakerjaan Kabupaten Bandung memandang perlu dilaksanakannya kegiatan “Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung”. Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah ini diharapkan dapat menjadi pedoman bagi penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung sehingga Pemerintah Kabupaten Bandung diharapkan mampu menciptakan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan di Daerah yang sesuai dengan keadaan dan kebutuhan setempat dengan tetap menaati peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi serta meninjau sistem tersebut secara terus menerus dengan tujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi masyarakat Kabupaten Bandung.

1.2 Identifikasi Masalah

1. Berbagai permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung adalah belum optimalnya capaian Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ) dimana secara nasional melalui BPJS Ketenagakerjaan sebagai pelaksanaan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 pada saat ini baru mencapai 41,13 % (empat puluh satu koma tiga belas persen) dari jumlah tenaga kerja di Indonesia.

> *UU 12/2011:* Pada dasarnya identifikasi masalah dalam suatu Naskah Akademik mencakup 4 (empat) pokok masalah, yaitu sebagai berikut:
> 1) Permasalahan apa yang dihadapi dalam kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat serta bagaimana permasalahan tersebut dapat diatasi.
> 2) Mengapa perlu Rancangan Peraturan Daerah sebagai dasar pemecahan masalah tersebut, yang berarti membenarkan pelibatan negara dalam penyelesaian masalah tersebut.
> 3) Apa yang menjadi pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah.
> 4) Apa sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan.

2. Berdasarkan surat edaran dari Kementerian Dalam Negeri Nomor: 100.2.1.6/2379/OTDA perihal Percepatan Pembentukan Produk Hukum Daerah Dalam Rangka Peningkatan Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, permasalahan yang muncul berkenaan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung tersebut harus diselesaikan dengan pembentukan Produk Hukum Daerah sebagai peraturan pelaksanaan dari Intruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai salah satu indikator yang dapat mendorong peningkatan Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ), sehingga mempermudah Pemerintah Daerah dalam meningkatkan capaian Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ) di Kabupaten Bandung. Jika hanya menyandarkan pada muatan Undang-Undang yang berlaku secara nasional penyelesaian akan lambat dan tidak sesuai dengan kondisi daerah. Undang-Undang mengatur secara umum mengenai jaminan sosial secara nasional. Sementara problematika yang terjadi di Kabupaten Bandung membutuhkan penyelesaian melalui pengaturan yang mengandung muatan lokal. Bahkan secara tersurat Undang-Undang telah tegas dan jelas memerintahkan kepada Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya yang diatur dalam Pasal 280 dan Pasal 283 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah untuk menyelenggarakan sebagian Urusan Pemerintahan yang diserahkan dan/atau ditugaskan. Untuk menetapkan dan melaksanakan kebijakan mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut tentunya harus dijabarkan ke dalam sebuah Peraturan Daerah.

   Walaupun tidak ada perintah tegas untuk pembuatan Perda, bukan berarti daerah tidak dapat mengatur. Perda dapat saja dibentuk tanpa ada perintah tegas dari Undang-Undang, sepanjang tidak bertentangan dengan cakupan Undang-Undang, karena ketentuan dalam

Undang-Undang tidak dapat langsung diaplikasikan. Sementara itu, jika tetap mendasarkan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan pada peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi tetapi di satu sisi pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk mengelolanya sesuai amanat Undang-Undang.

3. Perlunya pengaturan segera dalam bentuk Perda baru mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung ini didasari oleh pertimbangan filosofis, sosiologis dan yuridis.

   Sejalan dengan Visi dan Misi Kabupaten Bandung Tahun 2021-2026 yaitu "**Terwujudnya Masyarakat** Kabupaten **Bandung yang Bangkit, Edukatif, Dinamis, Agamis, dan Sejahtera**", maka falsafah yang terkandung dalam visi tersebut mencerminkan bahwa Kabupaten Bandung menginginkan kondisi daerahnya yang bangkit, edukatif, dinamis, agamis dan sejahtera. Terkait dengan kondisi penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan, maka cita-cita yang diharapkan dari falsafah tersebut adalah Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Bandung yang Sejahtera, yang dimaksud adalah kondisi masyarakat Kabupaten Bandung yang dapat terpenuhi kebutuhan dasar meliputi sandang, pangan, papan dan memperoleh pelayanan dasar pendidikan dan kesehatan secara layak serta terbukanya kesempatan kerja yang luas dan mampu menyerap tenaga kerja dengan penghasilan memadai.

   Falsafah tersebut diharapkan terdapat pada masyarakat dan/atau pada level *implementing agency* (aparat). Secara yuridis formal kebutuhan akan pengaturan dalam Perda dilandasi oleh ketentuan pasal 280 dan pasal 283 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah dan kewenangan daerah sebagaimana telah diatur dalam ketentuan Peraturan Perundang-undangan terkait.

4. Sasaran yang ingin diwujudkan.

   Perda baru tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung tidak dapat dilepaskan dari kondisi Pemerintahan Daerah di wilayah Kabupaten Bandung yang setiap tahunnya mengalami dinamika dan permasalahan dalam mengelola pemerintahan daerah. Pengaturan terkait dengan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan sampai saat ini belum diatur dalam Peraturan Daerah. Oleh karena itu perlu dibentuk Peraturan Daerah Kabupaten Bandung sebagai peraturan pelaksanaan dari Intruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai salah satu indikator yang dapat mendorong peningkatan Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ) di Kabupaten Bandung.

Oleh karena itu, sasaran yang ingin diwujudkan dengan adanya pengaturan yang lengkap terkait pembentukan Perda baru tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut :

a. Mengoptimalkan cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
b. Meningkatkan penjaminan seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak; dan
c. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan sebagai langkah penanganan kemiskinan ekstrem.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Kegiatan Penyusunan Naskah Akademik

UU 12/2011: Sesuai dengan ruang lingkup identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, tujuan penyusunan Naskah Akademik dirumuskan sebagai berikut:

1) Merumuskan permasalahan yang dihadapi dalam kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat serta cara-cara mengatasi permasalahan tersebut.
2) Merumuskan permasalahan hukum yang dihadapi sebagai alasan pembentukan Rancangan Peraturan Daerah sebagai dasar hukum penyelesaian atau solusi permasalahan dalam kehidupan berbangsa, bernegara, dan bermasyarakat.
3) Merumuskan pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah.
4) Merumuskan sasaran yang akan diwujudkan, ruang lingkup pengaturan, jangkauan, dan arah pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah.

Sementara itu, kegunaan penyusunan Naskah Akademik adalah sebagai acuan atau referensi penyusunan dan pembahasan Rancangan Peraturan Daerah.

1. Penyusunan Naskah Akademik ini bertujuan untuk memberi rumusan, konseptualisasi, metode, pertimbangan dan solusi terhadap persoalan penyelenggaraan program 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 dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan, karena menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun
2. Kegunaan Naskah Akademik ini adalah sebagai acuan dan referensi penyusunan dan pembahasan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Naskah akademik ini diharapkan mampu memberi gambaran yang komprehensif berkaitan dengan pemecahan permasalahan yang melatarbelakangi seputar penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung. Oleh karena itu dengan adanya kajian ini dapat ditentukan landasan filosofis, sosiologis dan yuridis dalam memecahkan masalah tersebut.
3. Berdasarkan rumusan tujuan dan kegunaan di atas maka diharapkan dapat dibentuk Rancangan Peraturan Daerah yang mengatur tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung yang mencakup program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP);

1.4 Metode

Penyusunan Naskah Akademik ini dilakukan dengan metode kerja sebagai berikut:

1. Inventarisasi data melalui hasil kajian yang telah dilakukan mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan dengan pendekatan yuridis normatif dan yuridis empiris.
2. Analisis data melalui pendekatan analisis kelembagaan.
3. Perumusan masalah diambil dari hasil kajian.
4. Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

UU 12/2011: "Penyusunan Naskah Akademik pada dasarnya merupakan suatu kegiatan penelitian sehingga digunakan metode penyusunan Naskah Akademik yang berbasiskan metode penelitian hukum atau penelitian lain. Penelitian hukum dapat dilakukan melalui metode yuridis normatif dan metode yuridis empiris. Metode yuridis empiris dikenal juga dengan penelitian sosiolegal. Metode yuridis normatif dilakukan melalui studi pustaka yang menelaah (terutama) data sekunder yang berupa Peraturan Perundang-undangan, putusan pengadilan, perjanjian, kontrak, atau dokumen hukum lainnya, serta hasil penelitian, hasil pengkajian, dan referensi lainnya. Metode yuridis normatif dapat dilengkapi dengan wawancara, diskusi (*focus group discussion*), dan rapat dengar pendapat. Metode yuridis empiris atau sosiolegal adalah penelitian yang diawali dengan penelitian normatif atau penelaahan terhadap Peraturan Perundangundangan (normatif) yang dilanjutkan dengan observasi yang mendalam serta penyebarluasan kuesioner untuk mendapatkan data faktor nonhukum yang terkait dan yang berpengaruh terhadap Peraturan Perundang-undangan yang diteliti."

Metode kerja tersebut dapat dirinci dalam tahapan kegiatan sebagai berikut:

1. Pengumpulan Data dan Infomasi

   Tim mengumpulkan bahan yang berkaitan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan, antara lain peraturan perundang-undangan, buku-buku, hasil seminar, hasil penelitian, pengkajian dan tulisan atau referensi lain, serta penelusuran data dan informasi melalui website. Data dan informasi tersebut baik yang berasal dari dalam negeri maupun luar negeri.
2. Kompilasi Data & Informasi

   Data dan informasi yang telah terkumpul disistematisasi sebagai bahan langkah selanjutnya berupa pengkajian data
3. Pengkajian/Analisis Yuridis

   Data dan informasi yang sudah disistematisasi dikaji secara mendetail dengan melakukan diskusi secara intensif antar anggota tim, sehingga dapat ditemukan kelayakan data dan informasi untuk menjadi muatan Naskah Akademik, khusus terhadap data berupa peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan akan dilakukan perbandingan sebagai upaya harmonisasi terhadap rancangan Naskah Akademik dengan peraturan perundang-undangan yang telah ada.
4. Penyusunan Materi Pokok Naskah Akademis

   Data yang telah dikaji tersebut disusun ulang dalam bentuk deskriptif analitis, sehingga menjadi kerangka peraturan perundang-undangan.
5. Diskusi antar Pakar

Materi pokok naskah akademik akan didiskusikan untuk mendapatkan input lebih jauh dari berbagai pakar dari beberapa bidang keahlian/para pemangku kepentingan terkait dengan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan baik para Akademisi maupun praktisi, sehingga akan diperoleh pengkajian yang lebih komprehensif sebagai bahan penyusunan Naskah Akademik.

6. Penyusunan Rancangan Naskah Akademik

   Tim akan menyelesaikan konsep akhir rancangan Naskah akademik berdasarkan pada materi pokok akademik ditambah dengan input dari berbagai pakar dari berbagai bidang keahlian/pemangku kepentingan terkait dengan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan.

BAB II
KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

2.1 Kajian Teoretis

2.1.1 Pengertian Jaminan Sosial

Jaminan Sosial merupakan upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada dilingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak (Tenaga kerja dan pengusaha).

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara guna menjamin warga negaranya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak, sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, 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 tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil , bersalin, hamil tua, dan meninggal dunia.

Sedangkan menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional ayat 1 menyatakan Jaminan Sosial adalah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Kemudian menurut Satrawidjaja (2012) jaminan sosial dapat meliputi berbagai jenis pelayanan, sarana dan kemanfaaatan yang diberikan Pemerintah kepada masyarakat seperti pendidikan dasar, kesehatan masyarakat, perumahan rakyat, air bersih, dan lingkungan hidup, lanjut usia dan lain sebagainya. Perlu diperhatikan pula seperti ditegaskan segala bentuk pemanfaatan yang diberikan melalui program jaminan sosial tersebut hanya terbatas pada pemenuhan kebutuhan manusia yang bersifat dasar dan minimal untuk menjaga harkat dan martabat manusia. Sehubungan dengan sifat demikian, dapat difahami apabila usaha-usaha dibidang jaminan sosial selalu menjadi tanggung jawab Pemeritah, supaya kemanfaatan yang cukup vital terjamin realisasinya. Bagi mereka yang mampu memenuhi kebutuhan diatas tingkat jaminan sosial tersebut pemenuhannya ditanggung sendiri oleh yang bersangkutan.

Oleh karena itu, segala upaya dan usaha yang berkaitan dengan program jaminan sosial bukan merupakan tanggung jawab Pemerintah semata, akan tetapi tanggung jawab masyarakat luas. Oleh sebab itu, dapat dikatakan semua negara termasuk Indonesia mempunyai Program

Jaminan sosial yang dituangkan dalam berbagai macam peraturan perundang-undangan Sebagaimana dalam pasal 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, ruang lingkup jamsostek meliputi empat program, yaitu :

a. Program Jaminan Kecelakaan Kerja

   Kecelakaan kerja merupakan risiko yang dihadapi oleh tenaga kerja yang melakukan pekerjaan. Dalam pasal 1 huruf 6 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 definisi kecelakaan kerja adalah kecelakaan kerja yang berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk penyakit yang ditimbulkan karena hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja, dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui.

   Karena pada umumnya kecelakaan kerja akan mengakibatkan dua hal, yaitu kematian dan cacat. Kematian adalah kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya bisa meninggal dunia. Sedangkan cacat adalah tidak berfungsinya sebagian dari anggota tubuh tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja. Cacat terbagi menjadi cacat tetap dan cacat sementara. Cacat tetap adalah kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya mengalami pembatasan, gangguan fisik, atau gangguan mental yang bersifat tetap. Cacat sementara adalah kecelakaan-kecelakaan yang mengakibatkan penderitanya menjadi tidak mampu bekerja untuk sementara waktu. Dalam menanggulangi hilangnya sebagian atau seluruh penghasilan yang diakibatkan oleh kecelakaan kerja yang berupa kematian atau cacat tetap atau sementara, baik fisik maupun mental perlu adanya jaminan kecelakaan kerja.

b. Program Jaminan Kematian

   Kematian muda atau kematian dini/prematur pada umumnya meninggalkan kerugian finansial bagi mereka yang ditinggalkan. Kerugian ini dapat berupa kehilangan mata pencaharian atau penghasilan dari yang meninggal, dan kerugian yang diakibatkan oleh biaya perawatan selama yang bersangkutan sakit serta biaya pemakaman. Oleh karena itu, dalam program jaminan sosial tenaga kerja Pemerintah mengadakan program jaminan kematian.

c. Program Jaminan Hari Tua

   Program Jaminan Hari Tua ditujukan sebagai pengganti terputusnya penghasilan tenaga kerja karena meninggal, cacat, atau hari tua dan diselenggarakan dengan sistem tabungan hari tua.

d. Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan

   Pemeliharaan kesehatan adalah bagian dari ilmu kesehatan yang bertujuan agar pekerja/pengusaha memperoleh kesehatan yang sempurna, baik fisik, mental, maupun

sosial, sehingga memungkinkan dapat bekerjasama secara optimal. Oleh karena itu, program jaminan sosial tenaga kerja juga memprogramkan jaminan pemeliharaan kesehatan.

2.1.2 Dasar Hukum Jaminan Sosial

Jaminan sosial tenaga kerja termasuk hukum asuransi. Jaminan sosial tenaga kerja diatur secara umum dalam Buku I Bab 9 pasal 246-286 KUHD yang mengatur segala jenis asuransi secara umum. Adapun beberapa peraturan perundangan yang lebih spesifik jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
4. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administrasi Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggara Jaminan Sosial
5. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian
6. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
7. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua
8. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah
9. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan
10. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Jaminan Sosial
11. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah
12. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua
13. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 215 Tahun 2021 tentang Penggunaan, Pemantauan, dan Evaluasi Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau
14. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 216 Tahun 2021 tentang Penggunaan, Pemantauan, dan Evaluasi Dana Bagi Hasil Sumber Daya Alam Kehutanan Dana Reboisasi

15. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 91 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Dana Bagi Hasil Perkebunan Sawit

2.1.3 Indikator Jaminan Sosial

Kansil (2007: 127) Salah satu upaya pemberian perlindungan tenaga kerja adalah jaminan sosial tenaga kerja seperti yang terdapat dalam Garis-garis Besar Haluan Negara yang berbunyi sebagai berikut: Perlindungan tenaga kerja yang meliputi hak berserikat dan berunding bersama, keselamatan dan kesehatan kerja, jaminan sosial tenaga kerja yang mencakup jaminan hari tua, jaminan pemeliharaan kesehatan, jaminan terhadap kecelakaan, dan jaminan kematian serta syarat-syarat kerja lainnya perlu dikembangkan secara terpadu dan bertahap dengan mempertimbangkan dampak ekonomi dan moneternya, kesiapan sektor terkait, kondisi pemberian kerja, lapangan kerja dan kemampuan tenaga kerja Dari pengertian diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator-indikator jaminan sosial yaitu:

1. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja serta keluarganya.
2. Dengan adanya upaya perlindungan dasar akan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan, sebagai pengganti atau seluruh penghasilan yang hilang.
3. Menciptakan ketenangan kerja karena adanya upaya perlindungan terhadap resiko ekonomi maupun sosial.

2.1.4 Konsep Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

a. Definisi BPJS Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang BPJS No. 24 Tahun 2011, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertugas untuk melindungi seluruh pekerja melalui empat program jaminan sosial ketenagakerjaan.

b. Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan untuk Pekerja Migran Indonesia, antara lain:

a) Jaminan Keselamatan Kerja (JKK)

Jaminan Keselamatan Kerja (JKK) merupakan jaminan sosial yang berupaya memberikan perlindungan atas risiko-risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tepat kerja atau sebaliknya dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Jaminan Keselamatan Kerja (JKK) merupakan salah satu jaminan yang diwajibkan untuk Pekerja Migran Indonesia (PMI).

b) Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan Kematian (JKM) merupakan program yang memberikan manfaat berupa uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia saat kepesertaan aktif bukan akibat kecelakaan kerja. Jaminan Kematian (JKM) merupakan salah satu jaminan yang diwajibkan untuk Pekerja Migran Indonesia (PMI).

c) Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan jaminan sosial yang memebrikan manfaat berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iura ditambah hasil pengembangnya. Jaminan Hari Tua (JHT) merupakan salah satu jaminan yang disarankan untuk Pekerja Migran Indonesia (PMI).

c. Manfaat Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indoensia

Manfaat dari program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indonesia dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu ada program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM) dan Jaminan Hari Tua (JHT), berikut manfaat dari masing-masing program:

1. Manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Manfaat dari program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) pada masa sebelum bekerja dan setelah bekerja, seperti

1) Perawatan dan pengobatan sesuai dengan kebutuhan medis bagi PMI yang mengalami kecelakaan kerja atau terbukti mengalami tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan
2) Pendampingan dan pelatihan vokasional bagi PMI yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja.
3) Santunan berupa uang meliputi, penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit dan/atau kerumahnya, santunan cacat, santunan kematian, santunan berkala yang dibayarkan sekaligus jika PMI mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja, biaya rehabilitasi berupa pembelian alat bantu (orthose) dan/atau alat ganti (protheses), penggantian biaya gigi tiruan, dan beasiswa Pendidikan atau pelatihan kerja bagi dua orang anak PMI dan diberikan bagi PMI mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja.

Manfaat dari program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) pada masa selama bekerja, antara lain:

1) Perawatan dan pengobatan lanjutan di Indonesia dan diberikan sesuai dengan kebutuhan medis bagi PMI yang mengalami kecelakaan kerja atau terbukti

mengalami tindak kekerasan fisik dan pemerkosaan di negara tujuan penempatan dan dipulangkan ke indonesia oleh pemberi kerja.

2) Pendampingan dan pelatihan vokasional di indonesia bagi PMI yang mengalami kecacatan akibat kecelakaan kerja.
3) Santunan berupa uang meliputi, penggantian biaya pengangkutan peserta yang mengalami kecalakaan kerja ke rumah sakit dan/atau ke tempat tinggal di negara tujuan penempatan, santunan cacat, santunan kematian, santunan berkala yang dibayarkan sekaligus jika PMI mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja, biaya rehabilitasi berupa pembelian alat bantu (orthose) dan/atau alat ganti (protheses), dan beasiswa Pendidikan atau pelatihan kerja bagi dua orang anak PMI mengalami cacaat total tetap atau meninggal dunia akibat kecelakaan kerja.

2. Manfaat Jaminan Kematian (JKM)

   Manfaat dari program Jaminan Kematian (JKM) selama sebelum bekerja dan setelah bekerja, antara lain:

   Pada PMI yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja pada saat sebelum bekerja dan setelah bekerja, diberikan dalam bentuk santunan berupa uang, meliputi:

   a. Santunan kematian;
   b. Santunan berkala; dan
   c. Biaya pemakaman

   Manfaat program Jaminan Kematian (JKM) pada masa selama bekerja, antara lain:

   Pada PMI yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja pada saat selama bekerja, diberikan dalam bentuk santunan uang, meliputi:

   a. Santunan Kematian;
   b. Santunan Berkala;
   c. Biaya Pemakaman; dan
   d. Beasiswa Pendidikan atau pelatihan kerja bagi dua orang anak bekerja.

3. Manfaat Jaminan Hari Tua (JHT)

   Manfaat dari program Jaminan Hari Tua (JHT) dapat diberikan pada saat CPMI/PMI, berhenti bekerja (termasuk gagal berangkat dan gagal ditempatkan), mengalami PHK, meninggal dunia, cacat total tetap, atau menjadi warga negara asing. Besaran manfaat yang akan diberikan adalah sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta

d. Alur Pendaftaran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indonesia

Untuk melakukan pendaftaran pada Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, pekerja migran dapat melakukannya di dalam maupun luar negeri, dapat mendaftarkan dirinya secara online. Alur pendaftarannya adalah sebagai berikut:

a) Calon pekerja migran atau pekerja migran dapat mengakses website https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/migran
b) Setelah itu akan tampil form pendaftaran online mandiri Pekerja Migran Indonesia. Sebagai tahap awal, pilih negara tempat kerja, kemudian klik tombol lanjutkan.
c) Tahap selanjutnya adalah akan tampil form verifikasi identitas, inputkan nomor induk kepesertaan serta nama lengkap dan tanggal lahir sesuai KTP setelah itu klik tombol lanjutkan.
d) Lalu, upload dokumen. Klik tombol cari file untuk upload dokumen KTP/Passport dan foto perjanjian kerja, kemudian klik tombol lanjutkan
e) Tahap selanjutnya adalah pemilihan program, pilih kantor cabang sesuai daerah asal, pilih paket program yang akan diikuti dan pilih nominal pembayaran perbulan yang diinginkan setelah itu centang “ya, saya setuju” kemudian klik tombol lanjutkan. Pada pesan konfirmasi yang tampil, klik tombol lanjutkan.
f) Setelah itu muncul ID Billing atau kode bayar, calon pekerja migran atau pekerja migran dapat melakukan pembayaran iuran pertama.
g) Setelah mendapatkan bukti pembayaran, calon pekerja migran atau pekerja migran dapat menyerahkan bukti pembayaran ke kantor BPJS Ketenagakerjaan untuk memperoleh bukti kepesertaan fisik maupun digital.

e. Syarat Pendaftaran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indonesia

Untuk melakukan pendaftaran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, Calon Pekerja Migran harus membawa dokumen pendaftaran, sebagai berikut:

a) Sebelum Bekerja
   (a) Fotokopi Kartu Tanda Penduduk (KTP)
   (b) Fotokopi Kartu Keluarga
b) Selama dan Setelah Bekerja
   (a) Fotokopi Kartu Tandap Penduduk (KTP)
   (b) Fotokopi Kartu Keluarga
   (c) Fotokopi Passport
   (d) Fotokopi Perjanjian Kerja

f. Perhitungan Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indonesia

Calon Pekerja Migran (CPMI) membayar Rp. 370.000,00 sebelum berangkat ke negara tujuan, untuk 31 bulan perlindungan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, dengan tahapan:

a) Sebelum bekerja Rp. 37.500,00
b) Selama dan setelah bekerja Rp. 332.500,00 dibayar paling cepat 1 bulan sebelum keberangkatan.
c) Untuk pembayaran program JHT, pembayaran dilakukan pada saat PMI mengikuti program JHT. Iuran tersebut sebesar Rp. 100.000,00 setiap bulannya.

g. Cara Pembayaran Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Migran Indonesia

Pekerja Migran/Calon Pekerja Migran melakukan pendaftaran diri untuk kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan, setelah melakukan pendaftaran dan mendapatkan ID Billing atau kode pembayaran, pekerja migran/calon pekerja migran melakukan pembayaran iuran, dengan cara sebagai berikut:

a) Setelah muncul ID Billing, kemudian klik pilih metode pembayaran
b) Pilih metode pembayaran QRIS
c) Setelah itu akan muncul QR pembayaran dan jumlah iuran yang harus dibayarkan
d) Lalu, lakukan pembayaran menggunakan mobile bangking atau E-wallet yang mendukung QRIS.

2.1.5 Konsep Pekerja Migran Indonesia

a. Definisi Pekerja Migran

Menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2023 Pasal 1, Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.

Sedangkan definisi Calon Pekerja Migran Indonesia menurut Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2023 Pasal 1, Calon Pekerja Migran adalah setiap tenaga kerja Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

Jadi, dapat disimpulkan Pekerja Migran Indonesia (PMI) adalah mereka yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia. Sedangkan, Calon Pekerja Migran (CPMI) adalah mereka yang akan bekerja di luar negeri

dan sudah memenuhi syarat sebagai pencari kerja, dan mereka juga sudah terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan.

b. Persyaratan Pekerja Migran

Setiap pekerja migran yang akan bekerja ke luar negeri harus memenuhi persyaratan, seperti :

a) Berusia minimal 18 (delapan belas) tahun,
b) Memiliki kompetensi,
c) Sehat jasmani dan rohani,
d) Terdaftar dan memiliki nomor kepesertaan Jaminan Sosial, dan memiliki dokumen lengkap yang dipersyaratkan.

c. Hak dan Kewajiban

Dikutip dari Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlidungan Pekerja Migran Indonesia,

(1) Setiap Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia, memiliki hak:

a) Mendapatkan pekerjaan di luar negeri dan memilih pekerjaan sesuai dengan kompetensinya;
b) Memperoleh akses peningkatan kapasitas diri melalui Pendidikan dan pelatihan kerja;
c) Memperoleh informasi yang benar mengenai pasar kerja, tata cara penempatan, dan kondisi kerja di luar negeri;
d) Memperoleh pelayanan yang professional dan manusiawi serta perlakuan tanpa diskriminasi pada saat sebelum bekerja, selama bekerja, dan setelah bekerja.
e) Menjalankan ibadan sesuai dengan agama dan keyakinan yang dianut;
f) Memperoleh upah sesuai dengan standar upah yang berlaku di negara tujuan penempatan dan/atau kesepakatan kedua negara dan/atau perjanjian kerja;
g) Memperoleh perlindungan dna bantuan hukum atas tindakan yang dapat merendahkan harkat dan martabat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di Indonesia dan di negara tujuan penempatan;
h) Memperoleh penjelasan mengenai hak dan kewajiban sebagaimana tertuang dalam perjanjian kerja;
i) Memperoleh akses berkomunikasi;
j) Menguasai dokumen perjalanan selama bekerja;
k) Berserikat dan berkumpul di negara tujuan penempatan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku di negara tujuan penempatan;

l) Memperoleh jaminan pelindungan keselamatan dan keamanan kepulangan Pekerja Migran Indonesia ke daerah asal; dan/atau

m) Memperoleh dokumen dan Perjanjian Kerja Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pekerja Migran Indonesia.

(2) Setiap pekerja migran indonesia memiliki kewajiban:

a) Menaati peraturan perundang-undangan, baik di dalam negeri maupun di negara tujuan penempatan;

b) Menghormati adat-istiadat atau kebiasaan yang berlaku di negara tujuan penempatan;

c) Menaati dan melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan perjanjian kerja; dan

d) Melaporkan kedatangan, keberadaan, dan kepulangan pekerja migran indonesia kepada perwakilan republik indonesia di negara tujuan penempatan.

d. Perlindungan Pekerja Migran

Menurut Undang-undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, Pelindungan Calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia, meliputi:

a) Pelindungan sebelum bekerja,

b) Pelindungan selama bekerja, dan

c) Pelindungan setelah bekerja.

2.1.6 Konsep Peran Pekerja Sosial

Menurut Spergel dan Zastrow dalam Isbandi (2012) peranan pekerja sosial dalam bidang pengembangan masyarakat, antara lain:

1) Pemercepat perubahan (*Enabler*)

Pekerja sosial membantu masyarakat dalam mengidentifikasi masalah yang sedang dihadapi dan membantu masyarakat agar dapat mengartikulasikan kebutuhan mereka. Selanjtnya pekerja sosial mengembangkan kapasitas mereka agar dapat menangani masalah yang dihadapi secara lebih efektif.

2) Perantara (*Broker*)

Pekerja sosial menghubungkan individu ataupun kelompok dalam masyarakat yang membutuhkan bantuan ataupun layanan masyarakat (*community services*) tetapi tidak tahu bagaimana mendapatkan bantuan tersebut dengan lembaga yang menyediakan layanan masyarakat. Peran ini dilakukan dengan melibatkan klien dalam kegiatan perhubungan supaya pada saat ini dilakukannya terminasi klien mampu menjalin hubungan dengan lembaga terkait.

3) Pendidik (*Educator*)

Pekerja sosial harus mempunyai kemampuan menyampaikan informasi dengan baik dan jelas serta mudah ditangkap oleh masyarakat yang menjadi sasaran perubahan. Oleh karena itu, pekerja sosial harus mempunyai pengetahuan yang cukup memadai untuk disampaikan kepada masyarakat. Terkait dengan peran ini maka pekerja sosial harus selalu mau belajar dan mengikuti perkembangan masyarakat ataupun trend masalah.

4) Tenaga Ahli (*Expert*)

Pekerja sosial memberikan masukan, saran dan dukungan informasi dalam berbagai area. Usulan dan saran tersebut tidak mutlak harus dijalankan oleh klien (masyarakat ataupun organisasi tetapi lebih merupakan masukan gagasan sebagai bahan pertimbangan masyarakat ataupun organisasi dalam proses pengambilan keputusan. Pada umumnya yang menjadi klien dari tenaga ahli adalah HSO, GO, dan NGO yang sangat berkaitan dengan peran perencanaan sosial.

5) Perencana sosial (*Social planner*)

Seorang pekerja sosial harus mampu menjadi seorang perencana sosial. Tugas-tugas yang akan dilakukan oleh pekerja sosial sebagai seorang perencana sosial (*social planner*) antara lain:

a) Mengumpulkan data tentang masalah sosial
b) Menganalisis data
c) Menyajikan alternatif sumber pendanaan
d) Mengembangkan konsensus dalam kelompok yang mempunya berbagai minat ataupun kepentingan

6) Advokat (*Advocate*)

Pekerja sosial melakukan advokasi atau pembelaan yang memiliki kelompok masyarakat yang membutuhkan suatu bahan atau layanan tetapi institusi yang seharusnya memberikan bantuan atau layanan tidak memperdulikan. Terkait dengan peran ini, seorangan pekerja sosial seringkali harus melakukan persuasi terhadap kelompok professional ataupun kelompok elit agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan.

7) Aktivis (*Activist*)

Peran ini mencoba melakukan perubahan instutisional yang mendasar dan seringkali tujuannya adalah pengalihan sumber daya ataupun kekuasaan pada kelompok yang kurang beruntung. Pekerja sosial harus memperhatikan isu-isu tertentu seperti ketidaksesuaian dengan hukum yang berlaku, kesenjangan dan perampasan hak. Seorang aktivis biasanya mencoba merangsang kelompok-kelompok yang diuntungkan untuk mengorganisir diri dan

tindakan struktur kekuasaan yang ada (yang menekan mereka) melalui taktik konflik, konfrontasi (demonstrasi).

2.2 Kajian Terhadap Asas/Prinsip Yang Terkait Dengan Penyusunan Norma

Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dilaksanakan dengan prinsip:

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 sebesarbesarnya 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 badanbadan penyelenggara untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.

2.3 Kajian Praktik Empiris

Gambaran umum kondisi Ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Bandung akan diuraikan pada penjelasan di bawah ini:

2.3.1 Penduduk Usia Kerja

Penduduk usia kerja *(the working age population)* didefinisikan oleh *The Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) yaitu penduduk yang berusia 15 hingga 64 tahun (OECD, 2023). Menurut ILO (2022) dan *World Bank* (2022) penduduk usia kerja yaitu *"Who are ages 15 and older are generally considered the working-age population"*, artinya orang-orang yang berusia 15 tahun atau lebih yang secara umum dianggap sebagai penduduk usia kerja. Indonesia sebagai anggota ILO menggunakan pengertian penduduk usia kerja (PUK) sesuai dengan definisi ILO yaitu penduduk berumur 15 tahun atau lebih (Badan Pusat Statistik, 2023). Penduduk usia kerja merupakan salah satu indikator penting untuk mengukur, menganalisis hingga memproyeksikan kondisi ketenagakerjaan. Penduduk Usia Kerja terdiri dari Angkatan Kerja (AK) dan Bukan Angkatan Kerja (BAK).

Penduduk usia kerja (PUK) di Kabupaten Bandung selama periode tahun 2019-2023 mengalami penambahan sebanyak 68.301 orang, dari 2.731.785 orang pada tahun 2019 menjadi 2.800.086 orang pada tahun 2023. PUK dikelompokkan dengan beberapa karakteristik yaitu golongan umur, tingkat pendidikan, dan kabupaten/kota.

2.3.1.1 Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur

PUK menurut golongan umur di Kabupaten Bandung periode tahun 2019-2023, tercatat golongan umur tertinggi pada tahun 2019 diraih golongan umur 15-19 tahun sebanyak 323.195 orang dan bertambah sebanyak 9.871 orang menjadi 333.066 orang pada tahun 2023. Golongan umur tertinggi kedua pada tahun 2019 yaitu golongan umur 60+ tahun sebanyak 312.802 orang dan bertambah sebanyak 45.626 orang menjadi 358.428 orang pada tahun 2023.

Tabel 2.1
Penduduk Usia Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023 (Orang)

Golongan Umur	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
15-19	323.195	324.346	324.202	323.897	333.066
20-24	312.929	312.226	312.245	311.970	312.592
25-29	314.518	321.918	323.033	323.945	300.689
30-34	310.270	319.635	321.423	323.154	287.318
35-39	291.638	293.803	295.980	297.501	276.077
40-44	269.036	259.933	263.852	267.945	278.511

Golongan Umur	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
45-49	237.529	233.696	237.694	241.202	260.599
50-54	196.752	196.637	202.553	208.327	219.343
55-59	163.116	165.330	171.303	177.552	173.463
60+	312.802	333.725	350.091	366.876	358.428
Jumlah	**2.731.785**	**2.761.249**	**2.802.376**	**2.842.369**	**2.800.086**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

Data Tabel diatas menunjukkan jumlah PUK terendah tahun 2019 terdapat pada golongan umur 55-59 tahun sebanyak 163.116 orang, namun mengalami peningkatan cukup tinggi yaitu sebanyak 10.347 orang menjadi 173.463 orang pada tahun 2023. Golongan umur terendah kedua pada tahun 2019 yaitu golongan umur 50-54 tahun sebanyak 196.752 orang dan bertambah sebanyak 22.591 orang menjadi 219.343 orang pada tahun 2023.

Selain itu meningkatnya jumlah fasilitas kesehatan, diantaranya Puskesmas keliling, Balai Pengobatan, Pos Pelayanan Terpadu (Posyandu), yang memudahkan masyarakat dalam rangka menjaga kesehatan. Perkembangan usia harapan hidup di Kabupaten Bandung mengalami peningkatan dari tahun ke tahun sehingga tahun 2023 menjadi sebesar 74,03 persen.

Rata-rata PUK menurut golongan umur di Kabupaten Bandung periode tahun 2019-2023 tertinggi yaitu golongan umur 60+ tahun yaitu sebanyak 344.384 orang (12,35 persen). Kedua pada golongan umur 15-19 tahun rata-rata sebanyak 325.741 orang (11,69 persen), dan ketiga pada golongan umur 25-29 tahun rata-rata sebanyak 316.821 orang (11,37 persen).

2.3.1.2 Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Secara absolut PUK menurut tingkat pendidikan di di Kabupaten Bandung periode 2019-2023 didominasi oleh kelompok pendidikan SD ke bawah yaitu di atas 900 ribu orang. Kelompok pendidikan SD ke bawah menjadi penyumbang terbesar dari struktur PUK berdasarkan pendidikan.

Tabel 2.2
Penduduk Usia Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
Di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

Pendidikan	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
≤SD	997.848	958.226	943.778	854.433	943.687
SMTP	760.876	792.494	790.263	743.711	763.882
SMTA Umum	533.589	562.624	579.128	682.991	641.360
SMTA Kejuruan	251.700	244.530	283.946	272.504	259.035
DIPLOMA I/II/III/AKADEMI	48.965	49.214	47.639	66.313	44.009
UNIVERSITAS	138.807	154.161	157.622	222.417	148.113
Jumlah	**2.731.785**	**2.761.249**	**2.802.376**	**2.842.369**	**2.800.086**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

Data Tabel diatas menunjukkan selama tahun 2019-2023 tercatat PUK tingkat pendidikan SD ke bawah sebanyak 997.848 orang menurun pada tahun 2023 menjadi 943.687 orang.

Ditinjau dari sisi tingkat pertambahan PUK menurut tingkat pendidikan selama periode tahun 2019-2023, menunjukkan bahwa lulusan SMTA Umum mengalami peningkatan yang tertinggi sebesar 21,52 persen, dan diikuti lulusan SMTA Kejuruan sebesar 9,41 persen. Sedangkan pertambahan PUK lulusan SMP cukup rendah sebesar 27,63 persen, dan PUK lulusan Diploma I/II/III mengalami penurunan sebesar 1,84 persen.

Rendahnya tingkat pendidikan Diploma di di Kabupaten Bandung disebabkan kecenderungan kebutuhan di dunia kerja bagi tingkat pendidikan ini semakin sedikit dan terdapatnya kesadaran masyarakat untuk meningkatkan kualitas pendidikan dari tingkat pendidikan Diploma ke Universitas yang tidak mengenal usia.

Sementara itu, tingkat pendidikan Universitas pada periode tahun 2019-2023 secara jumlah berfluktuasi, dimana memiliki kecondongan kenaikan dari tahun 2019 hingga tahun 2022. Pada tahun 2019 sebanyak 2.731.785 orang meningkat menjadi sebanyak 2.761.249 orang pada tahun 2020, dan meningkat menjadi 2.800.086 orang pada tahun 2023. Kondisi ini menjadi kabar baik bagi di Kabupaten Bandung, karena menunjukkan terjadinya peningkatan kualitas PUK di Kabupaten Bandung.

2.3.1.3 Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin

Penduduk usia kerja (PUK) menurut jenis kelamin di di Kabupaten Bandung selama periode tahun 2019-2023 jumlah laki-laki lebih besar dibandingkan jumlah PUK perempuan. Pada tahun 2019, PUK laki-laki tercatat sebanyak 1.379.079 orang dan naik sebesar 43.509 orang pada tahun 2023 menjadi 1.422.588 orang.

Tabel 2.3
Penduduk Usia Kerja Menurut Jenis Kelamin
Di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

Jenis Kelamin	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-Laki	1.379.079	1.397.358	1.417.773	1.437.701	1.422.588
Perempuan	1.352.706	1.363.891	1.384.603	1.404.668	1.377.498
Jumlah	**2.731.785**	**2.761.249**	**2.802.376**	**2.842.369**	**2.800.086**

Sedangkan jumlah PUK perempuan meningkat cukup signifikan pada periode tahun 2019-2023. Pada tahun 2019, PUK perempuan tercatat sebanyak 1.352.706 orang dan meningkat sebesar 24.792 orang pada tahun 2023 menjadi 1.377.498 orang.

2.3.1.4 Penduduk Usia Kerja Menurut Perdesaan/Perkotaan

Penduduk usia kerja (PUK) menurut Perdesaan/Perkotaan di Kabupaten Bandung selama periode tahun 2019-2023 terbanyak pada tahun 2022 yaitu sebesar 2.842.369 orang, dari tahun 2019-2022 terus mengalami peningkatan dan pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi 2.800.086 orang.

Tabel 2.4
Penduduk Usia Kerja Menurut Perdesaan dan Perkotaan
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

Daerah	Tahun				
	2019	2020	2021	2022	2023
Perkotaan	2.626.020	2.686.218	2.766.489	1.437.701	2.770.185
Perdesaan	105.765	75.031	35.887	1.404.668	29.901
JUMLAH	**2.731.785**	**2.761.249**	**2.802.376**	**2.842.369**	**2.800.086**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

2.3.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap banyaknya penduduk yang berumur 15 tahun ke atas (Badan Pusat Statistik, 2023). TPAK merupakan salah satu indikator yang memberikan gambaran mengenai kondisi pasar kerja di suatu wilayah. TPAK dihasilkan dari Angkatan Kerja (AK) yang terdiri Penduduk Yang Bekerja (PYB) dan Penganggur, kemudian dibagi dengan jumlah penduduk usia kerja, lalu dipresentasikan. TPAK memiliki beberapa karakteristik yang digunakan untuk kebutuhan analisis agar dapat mengetahui gambaran mengenai masing-masing kondisi berdasarkan karakteristiknya seperti golongan umur, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin. Penduduk usia kerja yang aktif dalam kegiatan ekonomi akan dihimpun pada TPAK.

Selama periode tahun 2019-2023, TPAK di di Kabupaten Bandung bervariatif berdasarkan karakteristiknya. Secara keseluruhan, TPAK di Kabupaten Bandung mengalami peningkatan sebesar 1,72 poin dari tahun 2019 hingga tahun 2023. Pada tahun 2019 tercatat TPAK di Kabupaten Bandung sebesar 65,38 persen meningkat menjadi 67,10 persen pada tahun 2023.

2.3.2.1 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) menurut golongan umur di Kabupaten Bandung periode tahun 2019-2023 tertinggi terdapat pada golongan umur kisaran 35-39 tahun sebesar 79,48 persen pada tahun 2019, sementara pada tahun 2023 TPAK tertinggi terdapat pada golongan umur 30-34 tahun sebesar 79,08 persen.

Tabel 2.5
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(persen)

GOLONGAN UMUR	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
15-19	29,53	25,17	28,98	29,97	34,27
20-24	68,03	66,07	70,67	64,08	75,89
25-29	67,72	64,75	70,81	70,87	75,02
30-34	77,79	72,87	70,53	76,19	79,08
35-39	79,48	77,00	78,80	71,70	71,61
40-44	78,04	75,64	82,93	79,59	79,06
45-49	75,13	69,94	75,19	74,94	78,27
50-54	72,51	69,79	71,86	76,40	74,64

GOLONGAN UMUR	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
55-59	73,20	69,33	62,77	61,01	66,95
60+	45,14	44,92	48,86	43,94	48,22
JUMLAH	**65,38**	**62,20**	**65,12**	**63,64**	**67,10**

Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2019-2023, diolah

TPAK untuk golongan umur 55 tahun ke atas besarannya mulai menurun, kondisi ini dipengaruhi dengan bertambahnya umur maka produktivitas akan menurun dan sebagian orang akan mengambil waktu untuk menikmati hidup (leasure).

TPAK menurut golongan umur di di Kabupaten Bandung terendah ditempati oleh golongan umur 15-19 tahun, hal ini patut dibanggakan karena golongan umur ini merupakan usia sekolah sehingga sewajarnya mereka masih berada di bangku sekolah untuk menempuh pendidikan yang lebih tinggi. Selain itu, alasan rendahnya TPAK golongan umur 15-19 tahun bukanlah tanpa sebab, hal ini dapat terjadi karena program Wajib Belajar 12 tahun dan kecondongan masyarakat untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang selanjutnya cukup tinggi di di Kabupaten Bandung.

2.3.2.2 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) menurut tingkat pendidikan di di Kabupaten Bandung selama periode tahun 2019-2023 didominasi oleh lulusan perguruan tinggi (Universitas) yaitu diatas 73 persen, Pada tahun 2019 TPAK tingkat pendidikan didominasi oleh tingkat pendidikan Universitas sebesar 81,31 persen hingga berlanjut di tahun 2023 sebesar 82,45 persen, selisih jauh dengan tingkat pendidikan lainnya termasuk Diploma I/II/III maupun SMTA Kejuruan.

Tabel 2.6
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
Menurut Tingkat Pendidikan
Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(persen)

PENDIDIKAN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
≤SD	64,39	60,36	62,67	61,83	64,84
SMTP	57,06	57,16	58,98	53,66	57,40

PENDIDIKAN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
SMTA Umum	70,23	63,60	66,74	66,34	72,03
SMTA Kejuruan	75,48	73,20	76,72	79,29	81,78
DIPLOMA I/II/III/AKADEMI	65,10	69,56	74,64	74,55	73,72
UNIVERSITAS	81,31	74,52	80,85	73,20	82,45
JUMLAH	**65,38**	**62,20**	**65,12**	**63,64**	**67,10**

Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2019-2023, diolah

Apabila dilihat secara seksama pergerakan TPAK, menunjukkan bahwa seluruh TPAK menurut pendidikan selama periode tahun 2019-2023 mengalami fluktuasi cenderung meningkat. Angka TPAK menurut pendidikan tertinggi terdapat pada pendidikan Universitas. Sedangkan TPAK yang terendah sepanjang periode tersebut terdapat pada pendidikan SMP. Apabila dilihat TPAK yang berpendidikan SMA Kejuruan senantiasa lebih besar dibanding dengan TPAK berpendidikan SMA umum.

Tingginya TPAK SMA Kejuruan tidak serta merta menunjukkan jumlah angkatan kerja berpendidikan SMA Kejuruan lebih besar dibandingkan SMA Umum, namun minat PUK yang berpendidikan SMA Kejuruan untuk aktif dalam kegiatan ekonomi lebih besar dibandingkan PUK lulusan SMA Umum.

Namun menjadi catatan tersendiri bagi TPAK dengan tingkat pendidikan maksimal SD. Selama periode tahun 2019-2023, TPAK berpendidikan maksimal SD justru mengalami fluktuasi yaitu dari 64,39 persen di tahun 2019, meningkat menjadi 64,84 persen pada tahun 2023. Dengan perkembangan Dunia Usaha dan Dunia Industri Kerja (DUDIKA) yang semakin menuntut keahlian dan keterampilan tinggi, tentu nantinya harus ada penyiapan tenaga kerja dari sisi supply yang harus diperhatikan lebih oleh pemerintah di Kabupaten Bandung.

2.3.2.3 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) menurut jenis kelamin periode tahun 2019-2023 menunjukkan TPAK laki-laki berfluktuasi namun mengalami sedikit peningkatan. Sementara TPAK perempuan pun sama mengalami fluktuasi selama 5 tahun. Kondisi ini menunjukkan semakin meningkatnya keinginan perempuan untuk aktif dalam kegiatan ekonomi. Hal ini tentu saja sangat dipengaruhi semakin berkembangnya teknologi, sehingga membuka peluang bagi perempuan untuk berperan ganda menjalankan kewajiban sebagai ibu rumah tangga sekaligus aktif dengan kegiatan ekonomi perempuan. Hal ini

dapat ditunjukkan dengan semakin meningkatnya jumlah penduduk yang bekerja perempuan.

Tabel 2.7
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(persen)

JENIS KELAMIN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-Laki	82,31	79,77	83,08	81,11	84,44
Perempuan	48,13	44,19	46,73	45,76	49,19
JUMLAH	**65,38**	**62,20**	**65,12**	**63,64**	**67,10**

Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2019-2023, diolah

Tingginya peningkatan TPAK perempuan di Kabupaten Bandung menunjukkan semakin terbukanya kesempatan kerja. Namun demikian kesenjangan antara TPAK laki-laki dan perempuan menjadi isu di Kabupaten Bandung bahkan juga tingkat Nasional maupun Internasional. Isu mengenai kesenjangan jenis kelamin di dunia kerja disebut gender gap merupakan isu global yang diupayakan lebih terkondisikan. Proporsional kesenjangan jenis kelamin harus diatasi agar tidak terus mengalami peningkatan yang berdampak pada kondisi ketenagakerjaan.

Gender gap adalah persoalan yang dibahas di dunia internasional dan bersama-sama dalam upaya mengurangi kesenjangan tersebut. Pada tahun 2014, Pemimpin G20 berkomitmen di Brisbane untuk mengurangi kesenjangan dalam TPAK antara laki-laki dan perempuan sebesar 25,00 persen pada tahun 2025 dengan tujuan membawa 100 juta perempuan ke pasar tenaga kerja untuk meningkatkan pertumbuhan global dan inklusif serta mengurangi kemiskinan dan ketidaksamaan (G20 Italia, 2021). Untuk mencapai tujuan tersebut, dirumuskan langkah-langkah kebijakan dalam the G20 Roadmap Towards and Beyond the Brisbane Target yakni (1) meningkatkan kuantitas dan kualitas lapangan kerja perempuan; (2) memastikan kesempatan yang sama dan mencapai hasil yang lebih baik di pasar tenaga kerja; (3) mempromosikan pemerataan perempuan dan laki-laki di seluruh sektor dan pekerjaan; (4) mengatasi kesenjangan upah jenis kelamin; (5) mempromosikan distribusi pekerjaan berbayar dan tidak berbayar yang lebih seimbang antara perempuan dan laki-laki; (6) mengatasi diskriminasi dan stereotip jenis kelamin di pasar tenaga kerja.

Gender gap TPAK laki-laki dan perempuan di Kabupaten Bandung periode tahun 2019-2023 mengalami penurunan secara fluktuatif. Pada tahun 2019 terdapat gender gap sebesar 34,18 persen, kemudian pada tahun 2020 naik menjadi sebesar 35,58 persen, terus naik pada tahun 2021 menjadi 36,35 persen, dan pada tahun 2022 mengalami penurunan menjadi sebesar 35,35 persen, namun pada tahun 2023 mengalami penurunan menjadi sebesar 35,25 persen.

2.3.2.4 Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja Menurut Perkotaan/Perdesaan

Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) menurut Perkotaan/Perdesaan di Kabupaten Bandung periode tahun 2019-2023 mengalami fluktuasi, dan tertinggi pada tahun 2023 yaitu sebesar 67,10 persen. Pada tahun 2019 Tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) Perkotaan dan sama-sama mengalami fluktuasi setiap tahunnya.

Tabel 2.8
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja
Menurut Perkotaan/Perdesaan
Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(persen)

DAERAH	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
Perkotaan	65,23	62,08	65,09	81,11	66,95
Perdesaan	69,12	66,16	67,85	45,76	80,25
JUMLAH	**65,38**	**62,20**	**65,12**	**63,64**	**67,10**

Sumber : BPS Sakernas Agustus Tahun 2019-2023, diolah

2.3.3 Angkatan Kerja

Angkatan kerja (AK) merupakan kategori bagi penduduk usia kerja (PUK) yang bekerja dan menganggur. Korelasi antara penduduk usia kerja dengan angkatan kerja adalah peningkatan jumlah yang terjadi pada penduduk usia kerja akan mempengaruhi peningkatan jumlah angkatan kerja. Angkatan kerja mampu memberikan gambaran tenaga kerja di suatu wilayah dengan melihat karakteristiknya seperti menurut golongan umur, tingkat pendidikan, dan jenis kelamin.

Angkatan kerja Kabupaten Bandung periode tahun 2019-2023 mengalami pertambahan cukup tinggi. Pada tahun 2019 tercatat jumlah angkatan kerja Kabupaten Bandung sebanyak 1.786.162 orang meningkat sebesar 92.595 orang pada tahun 2023 menjadi 1.878.757 orang. Khusus pada tahun 2023, terlihat bahwa angkatan kerja berdasarkan karakteristik menurut golongan umur tertinggi pada golongan umur 20-24 tahun,

menurut tingkat pendidikan tertinggi adalah tamatan SD ke bawah, dan menurut jenis kelamin didominasi oleh laki-laki.

2.3.3.1 Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur

Melihat kondisi eksisting angkatan kerja selama periode tahun 2019-2023 yang ada di Kabupaten Bandung, cukup menjadi perhatian khusus bagi pemerintah karena jumlah angkatan kerja di kelompok usia sekolah yaitu pada golongan umur 15-19 tahun jumlahnya mengalami peningkatan. pada tahun 2019 jumlahnya mencapai 95.431 orang meningkat menjadi 114.140 orang pada tahun 2023.

Lebih lanjut, dilihat perkembangan di setiap golongan umur menunjukkan terjadi peningkatan di semua kelompok kecuali golongan umur 35-39 tahun. Dengan melihat perkembangan di angkatan kerja di semua golongan umur yang merupakan usia produktif maka tentunya diharapkan mampu berkontribusi serta berperan aktif di dalam pasar kerja baik bekerja maupun mencari pekerjaan. Peran aktif pemerintah perlu dilakukan secara masif karena jumlah angkatan kerja selalu meningkat maka perlu diimbangi dengan peningkatan peluang kerja agar tidak menjadi beban baru bagi pemerintah yaitu usia produktif namun tidak termanfaatkan alias menjadi penganggur.

Tabel 2.9
Angkatan Kerja Menurut Golongan Umur
Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

GOLONGAN UMUR	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
15-19	95.431	81.622	93.969	97.085	114.140
20-24	212.892	206.298	220.648	199.913	237.239
25-29	213.005	208.456	228.742	229.578	225.576
30-34	241.348	232.923	226.703	246.223	227.221
35-39	231.784	226.242	233.225	213.299	197.693
40-44	209.952	196.623	218.800	213.248	220.198
45-49	178.460	163.444	178.717	180.763	203.983
50-54	142.671	137.225	145.552	159.165	163.715
55-59	119.407	114.627	107.520	108.318	116.141
60+	141.212	149.916	171.051	161.207	172.851
JUMLAH	**1.786.162**	**1.717.376**	**1.824.927**	**1.808.799**	**1.878.757**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

Data Tabel diatas menunjukkan pertambahan angkatan kerja di Kabupaten Bandung periode tahun 2019-2023 menurut golongan umur tertinggi pada golongan umur 60 tahun keatas sebesar 34,17 persen, diikuti golongan umur 45-49 tahun sebesar 27,56 persen, dan berikutnya golongan umur 20-24 tahun sebesar 26,29 persen.

2.3.3.2 Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan

Proporsi angkatan kerja menurut pendidikan masih menjadi pekerjaan rumah serius Kabupaten Bandung. Angkatan kerja (AK) berpendidikan rendah masih mendominasi di Kabupaten Bandung. Berdasarkan data Sakernas tahun 2019-2023 diperoleh bahwa angkatan kerja berpendidikan rendah (SD ke bawah dan SMP) cenderung mengalami peningkatan. Pada tahun 2019 jumlah angkatan kerja pada tingkat pendidikan rendah sebanyak 642.495 orang dan menurun menjadi 611.898 orang di tahun 2023, atau menurun 30.597 orang dalam lima tahun. Penurunan angkatan kerja yang berpendidikan rendah ini signifikan jika dikaitkan dengan peningkatan angkatan kerja dilihat dari golongan umur, dimana peningkatan terbesar justru terjadi di kelompok usia dewasa.

Sedangkan pada pendidikan menengah (SMA Umum dan SMA Kejuruan) juga mengalami peningkatan dari 1.076.682 orang pada tahun 2019 menjadi 673.835 orang di tahun 2023.

Ketersediaan infrastruktur pendidikan khususnya pendidikan dasar dan menengah yang semakin merata di Kabupaten Bandung menjadi salah satu indikasi positif terhadap kemajuan dunia pendidikan. Pemberian layanan pendidikan seluas-luasnya bagi masyarakat berupa program wajib belajar pendidikan dasar yang tertuang dalam Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Bandung tahun 2021 – 2026 pada bidang pendidikan yang telah ditetapkan, yaitu meningkatnya aksesibilitas dan mutu Pendidikan bagi penduduk usia 16-18 tahun (Sekolah Menengah) dengan harapan tidak ada siswa yang putus sekolah.

Tabel 2.10
Angkatan Kerja Menurut Tingkat Pendidikan
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

PENDIDIKAN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
≤SD	642.495	578.384	591.458	528.330	611.898
SMTP	434.187	453.015	466.119	399.088	438.468

PENDIDIKAN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
SMTA Umum	374.765	357.854	386.515	453.085	461.992
SMTA Kejuruan	189.971	179.003	217.833	216.058	211.843
DIPLOMA I/II/III/AKADEMI	31.876	34.232	35.558	49.435	32.442
UNIVERSITAS	112.868	114.888	127.444	162.803	122.114
JUMLAH	**1.786.162**	**1.717.376**	**1.824.927**	**1.808.799**	**1.878.757**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

Tren peningkatan juga ditunjukkan oleh angkatan kerja yang berpendidikan tinggi tahun 2019 sebanyak 112.868 orang dan di tahun 2023 bertambah menjadi 122.114. Peningkatan ini menunjukkan hal yang positif karena kualitas angkatan kerja di Kabupaten Bandung semakin meningkat, namun tidak demikian halnya dengan lulusan DI/II/III jumlahnya mengalami fluktuasi. Lokasi geografis Kabupaten Bandung yang dekat dengan ibukota negara menjadikan Kabupaten Bandung memiliki banyak alternatif untuk pendidikan tinggi ini.

2.3.3.3 Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin

Jumlah angkatan kerja menurut jenis kelamin di Kabupaten Bandung selama periode tahun 2019-2023 masih didominasi oleh laki-laki. Jumlah angkatan kerja laki-laki di tahun 2019 sebanyak 1.135.074 orang dan pada tahun 2023 mencapai sebanyak 1.201.220 orang. Terjadi pertambahan sebanyak 66.146 orang di periode tersebut. meningkatnya jumlah angkatan kerja laki-laki sesuai dengan kodratnya sebagai kepala rumah tangga maka laki-laki akan berusaha tanggung jawab dalam pemenuhan kehidupan keluarga sehingga mengharuskan aktif dalam kegiatan ekonomi untuk mencari nafkah.

Tabel 2.11
Angkatan Kerja Menurut Jenis Kelamin
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023

DAERAH	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-Laki	1.135.074	1.114.704	1.177.942	1.166.083	1.201.220
Perempuan	651.088	602.672	646.985	642.716	677.537
JUMLAH	**1.786.162**	**1.717.376**	**1.824.927**	**1.808.799**	**1.878.757**

2.3.3.4 Angkatan Kerja Menurut Perkotaan/Perdesaan

Angkatan Kerja (AK) menurut Perkotaan/Perdesaan di Kabupaten Bandung periode tahun 2019-2023 mengalami fluktuasi, dan tertinggi pada tahun 2023

yaitu sebesar 1.854.761 orang. Pada tahun 2019 sebesar 1.713.061 Angkatan Kerja (AK) Perkotaan dan Perdesaan sama-sama mengalami fluktuasi setiap tahunnya.

Tabel 2.12
Angkatan Kerja Menurut Perkotaan/Perdesaan
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

DAERAH	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
Perkotaan	1.713.061	1.667.735	1.800.578	1.166.083	1.854.761
Perdesaan	73.101	49.641	24.349	642.716	23.996
JUMLAH	**1.786.162**	**1.717.376**	**1.824.927**	**1.808.799**	**1.878.757**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

2.3.4 Penduduk Yang Bekerja

Penduduk yang bekerja (PYB) merupakan salah satu bagian dari angkatan kerja, sehingga indikator ini akan memberikan informasi mengenai jumlah dan persentase pekerja yang terdapat pada angkatan kerja. Penduduk yang bekerja ini adalah penduduk yang telah memiliki pekerjaan baik pekerjaan formal maupun informal. Penduduk yang bekerja akan dikategorikan berdasarkan beberapa karakteristik yakni menurut lapangan usaha, golongan umur, tingkat pendidikan, jenis kelamin, status pekerjaan utama, jabatan, dan jam kerja.

Kondisi penduduk yang bekerja di Kabupaten Bandung pada tahun 2023 menurut lapangan usaha tertinggi adalah sektor Industri Pengolahan, untuk golongan umur mayoritas adalah golongan umur 35-39 tahun dan tingkat pendidikan tertinggi adalah SMP, sedangkan berdasarkan jenis kelamin yakni laki-laki dengan status pekerjaan utama tertinggi adalah buruh/karyawan/pegawai, serta jabatan tertinggi sebagai tenaga produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerjaan kasar, lainnya dengan rata-rata jam kerja lebih dari 45 jam selama seminggu.

2.3.4.1 Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha

Karakteristik ini akan memberikan gambaran jumlah pekerja pada sektor lapangan usaha. Hal ini akan membantu mengetahui sektor mana saja yang memberikan banyak penyerapan tenaga kerja di Kabupaten Bandung periode tahun 2019-2023. Seperti diketahui bahwa terdapat 3 sektor yang berkontribusi besar pada PDRB Kabupaten Bandung selama periode tahun 2019-2023

adalah sektor industri pengolahan, sektor perdagangan besar dan eceran, reparasi mobil dan sepeda motor, dan sektor pertanian, kehutanan dan perikanan. Sepanjang tahun 2019-2023 sektor industri pengolahan yang mampu memberikan penyerapan terbesar pada tenaga kerja di Kabupaten Bandung. Ketiga lapangan usaha tersebut menjadi sandaran utama PDRB Kabupaten Bandung.

Pada tahun 2019, sektor Industri Pengolahan menyerap tenaga kerja sebanyak 580.007 orang (34,36%, kemudian menurun menjadi sebanyak 500.626 orang (28,50%) pada tahun 2023 atau setidaknya menurun sebanyak 79.381 orang. Tingginya penyerapan tenaga kerja pada sektor Industri Pengolahan bukanlah tanpa sebab, seperti diketahui Kabupaten Bandung banyak memiliki Kawasan Industri yang pendistribusiannya tidak hanya di Kabupaten Bandung namun juga antarprovinsi bahkan diekspor dipasarkan ke luar negeri. Sehingga sektor perdagangan ini juga mendukung keberadaan kawasan industri di beberapa kecamatan di Kabupaten Bandung. Terkait penggunaan tenaga kerja di sektor industri dapat dilihat terdapat kawasan industri diantaranya EJIB.

Sedangkan sektor pengadaan listrik dan gas merupakan sektor dengan penyerapan tenaga kerja terkecil yakni 0,32 persen (2.386 orang) pada tahun 2019 dan sedikit mengalami peningkatan sebesar 0,35 persen (6.066 orang) pada tahun 2023. Perkembangan sektor pengadaan listrik dan gas kurun waktu tahun 2019-2023 bertambah sebanyak 3.680 orang dengan pertambahan penyerapan tenaga kerja sebesar 0,20 poin. Perkembangan sektor pengadaan listrik dan gas di Kabupaten Bandung belum begitu signifikan karena belum menjadi sektor unggulan (prima), namun masuk dalam klasifikasi sektor berkembang yakni sektor yang sedang mengalami peningkatan.

Tabel 2.13
Penduduk yang Bekerja Menurut Lapangan Usaha
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

LAPANGAN USAHA	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
A Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	147.181	205.749	221.212	119.514	119.354
B Pertambangan dan Penggalian	5.437	2.013	3.253	6.909	2.311
C Industri Pengolahan	580.007	464.339	474.935	505.534	500.626
D Pengadaan Listrik dan Gas	2.386	7.884	7.403	9.168	6.066

LAPANGAN USAHA	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
E Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	17.659	14.271	16.881	12.959	10.772
F Konstruksi	119.004	96.432	121.793	128.106	140.452
G Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil	354.449	364.141	377.795	380.073	401.316
H Transportasi dan Pergudangan	78.261	77.670	83.425	86.845	96.299
I Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	113.053	106.576	119.237	141.241	140.079
J Informasi dan Komunikasi	16.603	13.544	12.291	16.170	19.207
K Jasa Keuangan dan Asuransi	22.650	23.519	23.362	30.214	18.398
L Real Estat	4.279	6.323	3.795	6.643	9.754
M,N Jasa Perusahaan	23.410	12.935	28.632	35.602	55.157
O Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial W	27.939	32.546	35.678	28.390	19.045
P Jasa Pendidikan	61.288	48.275	53.352	64.075	79.405
Q Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	27.842	20.160	26.778	31.018	20.859
R,S,T,U Jasa Lainnya	86.758	73.597	63.197	80.049	117.228
JUMLAH	**1.688.206**	**1.569.974**	**1.673.019**	**1.682.510**	**1.756.328**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

2.3.4.2 Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur

Struktur penduduk yang bekerja di Kabupaten Bandung didominasi oleh kelompok usia dewasa (35-39 tahun). Pada kelompok ini, golongan umur 35-39 tahun menjadi yang tertinggi di tahun 2019 sebanyak 229.222 orang. Komposisinya bergeser pada tahun 2023 di mana golongan umur 40-44 tahun menjadi yang tertinggi di tahun ini dengan jumlah sebanyak 219.105 orang yang bekerja.

Secara umum, terjadi pergeseran jumlah penduduk yang bekerja dari golongan usia muda menjadi usia dewasa dan usia tua di Kabupaten Bandung. Pada kelompok tua (50 tahun keatas) mengalami penambahan dari 394.208 orang di tahun 2019 menjadi 447.767 orang di tahun 2023. Kondisi juga sepertinya dipengaruhi oleh terbukanya kesempatan kerja sektor informal di Kabupaten Bandung sebagai dampak meningkatnya kegiatan di kawasan industri pengolahan.

Kondisi ini perlu diperhatikan dalam kebijakan ketenagakerjaan untuk menarik sebanyak mungkin penduduk usia kerja khususnya di usia muda untuk berpartisipasi dalam angkatan kerja. Penduduk usia muda yang dimaksud adalah mereka yang telah menyelesaikan minimal pendidikan menengah atas dan diprioritaskan pendidikan tinggi.

Tabel 2.14
Penduduk Yang Bekerja Menurut Golongan Umur
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

GOLONGAN UMUR	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
15-19	72.520	61.874	63.286	60.594	75.792
20-24	188.893	164.693	170.468	151.402	190.267
25-29	200.043	180.400	204.570	210.418	212.649
30-34	228.165	213.327	215.927	239.053	218.502
35-39	229.222	217.489	226.997	207.922	194.962
40-44	198.835	188.513	215.560	212.645	219.105
45-49	176.320	157.688	172.994	179.464	200.284
50-54	141.600	124.486	141.108	157.812	158.527
55-59	115.516	112.738	104.320	108.318	117.800
60+	137.092	148.766	157.789	154.882	168.440
JUMLAH	**1.688.206**	**1.569.974**	**1.673.019**	**1.682.510**	**1.756.328**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

2.3.4.3 Penduduk Yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan

Berbeda halnya dengan kondisi penduduk yang bekerja menurut golongan umur, pada penduduk yang bekerja menurut tingkat pendidikan Jenjang Universitas menunjukkan tren peningkatan pada jenjang pendidikan sejak tahun 2019 hingga 2023, pada jenjang pendidikan Diploma I/II/III. Pendidikan SD ke bawah mengalami fluktuasi setiap tahunnya.

Meskipun secara absolut pendidikan SD menjadi yang tertinggi, namun secara persentase penduduk yang bekerja yang berpendidikan SMA Umum meningkat lebih tinggi dibandingkan jenjang pendidikan lain.

Kebijakan Pemerintah Kabupaten Bandung untuk meningkatkan akses penduduk dalam pendidikan dasar dan menengah telah memberikan dampak besar terhadap jumlah lulusan jenjang pendidikan tersebut untuk aktif dalam pasar kerja dan mendapatkan pekerjaan. Hal ini tentu menjadi hal yang positif untuk mengurangi pengangguran.

Tabel 2.15
Penduduk yang Bekerja Menurut Tingkat Pendidikan
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023

PENDIDIKAN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
≤SD	626.438	557.763	561.684	512.833	587.313
SMTP	415.349	413.159	433.210	377.194	416.433

PENDIDIKAN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
SMTA Umum	341.590	315.198	331.173	406.242	418.915
SMTA Kejuruan	174.424	150.914	196.857	185.807	186.907
DIPLOMA I/II/III/AKADEMI	31.876	26.676	31.718	46.672	29.771
UNIVERSITAS	98.529	106.264	118.377	153.762	116.989
JUMLAH	**1.688.206**	**1.569.974**	**1.673.019**	**1.682.510**	**1.756.328**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

2.3.4.4 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin

Penduduk yang bekerja menurut jenis kelamin di kabupaten Bandung tahun 2019-2023 masih didominasi oleh laki-laki. Secara proporsi, laki-laki yang bekerja mencapai 63,66 persen di tahun 2019, yaitu sebanyak 1.074.767 orang. Jumlah tersebut meningkat menjadi 1.116.497 orang di tahun 2023. Meskipun meningkat 41.730 orang dalam lima tahun, secara proporsi penduduk laki-laki yang bekerja mengalami penurunan menjadi 63,57 persen di tahun 2023. Hal ini berarti bahwa keberadaan perempuan dalam pasar kerja mulai berdampak dan mengalami kesetaraan.

Tren positif tersebut secara tidak langsung menjawab paradigma selama ini bahwa secara budaya perempuan merupakan kelompok kedua dalam dunia kerja jika dibandingkan laki-laki. Perempuan dalam budaya timur diasosiasikan dengan pekerjaan rumah tangga sehingga membatasi akses dan ruang geraknya dalam kegiatan ekonomi. Isu kesetaraan gender sudah digaungkan Pemerintah Kabupaten Bandung sejak lama.

Tabel 2.16
Penduduk yang Bekerja Menurut Jenis Kelamin
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

JENIS KELAMIN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-Laki	1.074.767	1.013.331	1.071.058	1.082.814	1.116.497
Perempuan	613.439	556.643	601.961	599.696	639.831
JUMLAH	**1.688.206**	**1.569.974**	**1.673.019**	**1.682.510**	**1.756.328**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

2.3.4.5 Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama

Indonesia masih dikategorikan sebagai negara berkembang termasuk dalam dunia ketenagakerjaannya. Salah satu karakteristiknya adalah masih adanya

sektor informal di dalamnya selain tenaga kerja formal. Jika mengacu pada kategori status pekerjaan utama, tenaga kerja formal berada pada status buruh/karyawan/pegawai dan berusaha sendiri Jumlah tenaga kerja formal di tahun 2019 mencapai 909.107 orang. Jumlah tersebut menurun menjadi 833.558 orang di tahun 2023.

Tren penurunan tenaga kerja formal tersebut diduga sebagai dampak dari digitalisasi dunia ketenagakerjaan. Digitalisasi menyebabkan banyak tenaga kerja tertarik untuk bekerja secara lepas (freelance) tanpa terikat hubungan dengan pemberi kerja. Selain itu, maraknya jasa transportasi online yang berdampak besar pada pengangguran juga saat ini pekerjanya dikategorikan sebagai tenaga kerja informal.

Tabel 2.17
Penduduk Yang Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

STATUS PEKERJAAN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
1. Berusaha sendiri	329.813	264.027	308.113	335.852	355.996
2. Berusaha dibantu buruh tidak tetap	156.164	178.477	177.987	145.649	142.504
3. Berusaha dibantu buruh tetap	46.096	51.363	46.980	62.870	63.346
4. Buruh/Karyawan/Pegawai	909.107	773.338	734.458	818.116	833.558
5. Pekerja bebas di Pertanian	63.944	73.385	92.015	39.047	59.846
6. Pekerja bebas di Non Pertanian	92.919	89.793	144.964	155.765	156.052
7. Pekerja tidak dibayar	90.163	139.591	168.502	125.211	145.026
JUMLAH	**1.688.206**	**1.569.974**	**1.673.019**	**1.682.510**	**1.756.328**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

2.3.4.6 Penduduk Yang Bekerja Menurut Jabatan

Sektor industri pengolahan sebagai salah satu sektor penggerak perekonomian Kabupaten Bandung memberi dampak yang cukup besar terhadap komposisi penduduk yang bekerja berdasarkan jabatan. Kelompok-kelompok jabatan pekerja pengolahan, kerajinan, dan ybdi; operator dan perakit mesin serta pekerja kasar merupakan kelompok-kelompok jabatan yang mayoritas ada di sektor ini, selain jabatan pada level atas. Pada kategori penduduk yang bekerja menurut jabatan ini, kelompok jabatan tenaga pekerja kasar menduduki peringkat tertinggi dengan jumlah penduduk yang bekerja sebanyak 899.268 orang di tahun 2019 dan menurun menjadi 888.654 orang di tahun 2023. Selain itu, Tenaga usaha jasa menjadi yang peringkat kedua dengan 485.860 orang

pada tahun 2019 dan trennya terus meningkat hingga mencapai 572.923 orang di tahun 2023.

Kabupaten Bandung selain menjadi produsen berbagai komoditi hasil industri dan jasa, juga merupakan pasar yang potensial mengingat jumlah penduduknya yang besar. Keberadaan tenaga usaha jasa dan tenaga penjualan yang tinggi secara tidak langsung semakin menguatkan hipotesis tersebut.

Tabel 2.18
Penduduk yang Bekerja Menurut Jabatan
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

JENIS PEKERJAAN/JABATAN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
0/1. Tenaga profesional, teknisi dan yang sejenis	47.322	73.686	115.447	69.112	39.183
2. Tenaga kepemimpinan dan ketatalaksanaan	79.279	15.348	28.186	94.054	80.709
3. Tenaga tata usaha dan yang sejenis	50.836	68.834	60.105	61.330	66.279
4. Tenaga usaha penjualan	61.919	385.918	506.343	69.546	57.743
5. Tenaga usaha jasa	485.860	98.163	221.649	502.240	572.923
6. Tenaga usaha pertanian, kehutanan, perburuan, dan perikanan	63.722	205.588	95.534	63.945	50.837
7/8/9/X/00. Tenaga produksi, operator alat-alat angkutan dan pekerja kasar, Lainnya	899.268	722.437	645.755	822.283	888.654
JUMLAH	**1.688.206**	**1.569.974**	**1.673.019**	**1.682.510**	**1.756.328**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

2.3.4.7 Penduduk yang Bekerja Menurut Jam Kerja

Salah satu problem ketenagakerjaan di Indonesia adalah tingginya setengah penganggur atau pengangguran terselubung. Kelompok ini ditandai dari penduduk yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu. bahwa jumlah penduduk yang bekerja kurang dari 35 jam di Kabupaten Bandung mencapai 1.346.940 orang atau 79,79 persen di tahun 2019. Jumlahnya menurun menjadi 1.317.099 orang atau 74,99 persen di tahun 2023.

Peningkatan ini dapat dilihat dari dua sudut pandang yang berbeda. Meskipun kekurangan jam kerja dipandang sebagai suatu hal yang negatif, namun pada tren millennial saat ini, pola kerja fleksibel tidak terpaku pada jam kerja. Kelompok pekerja ini memiliki jam kerja kurang dari 35 jam dalam seminggu dan tidak berkeinginan untuk menambah jam kerjanya karena secara ekonomi pendapatannya sudah sesuai dengan ekspektasi.

Tabel 2.19
Penduduk yang Bekerja Menurut Jam Kerja
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

JAM KERJA	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
0*)	26.906	54.229	38.059	19.126	16.841
1 – 9	32.348	39.280	61.569	30.095	53.312
10 -14	41.718	62.764	74.875	67.967	37.569
15 – 24	99.424	171.673	248.644	105.372	156.500
25 – 34	140.870	168.769	214.459	172.875	175.007
35 – 44	345.321	380.479	386.961	509.447	470.747
45 – 59	675.665	471.690	429.339	566.301	581.725
60+	325.954	221.090	219.113	211.327	264.627
JUMLAH	**1.688.206**	**1.569.974**	**1.673.019**	**1.682.510**	**1.756.328**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023
*Sementara tidak bekerja

2.3.4.8 Penduduk yang Bekerja Menurut Perkotaan/Perdesaan

Secara geografis, Kabupaten Bandung memiliki keragaman sumber perekonomian. Di sisi utara cenderung lebih didominasi oleh sektor industri dan jasa mengingat posisinya yang sangat dekat dengan pusat pertumbuhan Jawa Barat. Selain itu, Kabupaten Bandung juga dikenal sebagai lumbung padi nasional dengan produksi berasnya yang mampu mencukupi kebutuhan penduduknya. Jika ditinjau dari lokasinya, jumlah penduduk yang bekerja di Kabupaten Bandung berkonsentrasi di daerah-daerah dengan pusat industri dan jasa.

Penduduk yang bekerja Menurut Perkotaan/Perdesaan di Kabupaten Bandung periode tahun 2019-2023 mengalami peningkatan, dan tertinggi pada tahun 2023 yaitu sebesar 1.756.328 orang. Pada tahun 2019 sebesar 1.688.206 orang Penduduk yang bekerja menurut Perkotaan dan Perdesaan sama-sama mengalami fluktuasi setiap tahunnya.

Tabel 2.20
Penduduk yang Bekerja Menurut Perdesaan dan Perkotaan
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

DAERAH	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
Perkotaan	1.620.039	1.524.297	1.650.243	1.082.814	1.116.497
Perdesaan	68.167	45.677	22.776	599.696	639.831
JUMLAH	**1.688.206**	**1.569.974**	**1.673.019**	**1.682.510**	**1.756.328**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

2.3.5 Penganggur Terbuka

Penganggur terbuka menjadi indikator penting dalam perkembangan ketenagakerjaan suatu daerah. Penganggur juga menjadi isu sensitif dalam setiap rezim pemerintahan karena menunjukkan kinerja pemerintah dalam mengintervensi ketenagakerjaan yang paling mudah untuk dilihat. Secara umum jumlah penganggur terbuka di Kabupaten Bandung mengalami peningkatan sampai tahun 2023, semula sebanyak 97.956 orang menjadi di tahun 2018 menjadi 122.429 orang di tahun 2023.

2.3.5.1 Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur

Struktur penganggur terbuka berdasarkan umur di Kabupaten Bandung didominasi oleh golongan umur muda. TPT tertinggi pada tahun 2019 berada pada golongan umur 20-24 tahun, yaitu sebesar 23.999 orang, dan terus meningkat menjadi 46.972 orang pada tahun 2023. Pada usia tersebut merupakan transisi penduduk usia muda dari dunia pendidikan khususnya pendidikan menengah ke dunia kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa dunia pendidikan belum sepenuhnya mampu memenuhi tuntutan keterampilan dari dunia kerja. Keberadaan balai latihan kerja sebagai penghubung kedua hal tersebut diharapkan mampu dimaksimalkan dengan baik.

Tabel 2.21
Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

GOLONGAN UMUR	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
15-19	22.911	19.748	30.683	36.491	38.348
20-24	23.999	41.605	50.180	48.511	46.972
25-29	12.962	28.056	24.172	19.160	12.927
30-34	13.183	19.596	10.776	7.170	8.719
35-39	2.562	8.753	6.228	5.377	2.731
40-44	11.117	8.110	3.240	603	1.093
45-49	2.140	5.756	5.723	1.299	3.699
50-54	1.071	12.739	4.444	1.353	5.188
55-59	3.891	1.889	3.200	-	-
60+	4.120	1.150	13.262	6.325	2.752
JUMLAH	**97.956**	**147.402**	**151.908**	**126.289**	**122.429**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

Di sisi lain tren penurunan persentase penganggur terbuka terjadi pada golongan umur 25-29 tahun. Pada tahun 2019, jumlah penganggur pada golongan umur 25-29 sebesar 13,23 persen dan menurun menjadi 10,56

persen. Sedangkan pada golongan umur 40-44 turun dari 11,35 persen menjadi 0,89 persen. Pada golongan umur tersebut merupakan umur puncak di mana seorang angkatan kerja mulai berpikir pada pekerjaan yang tetap. Faktor lain adalah angkatan kerja mulai menemukan keterampilan yang sesuai dengan minat sehingga enggan untuk berganti ke keterampilan yang lain.

Tabel 2.22
Tingkat Penganggur Terbuka Menurut Golongan Umur
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(persen)

GOLONGAN UMUR	2019	2020	2021	2022	2023
15-19	23,39	13,40	20,20	28,89	31,32
20-24	24,50	28,23	33,03	38,41	38,37
25-29	13,23	19,03	15,91	15,17	10,56
30-34	13,46	13,29	7,09	5,68	7,12
35-39	2,62	5,94	4,10	4,26	2,23
40-44	11,35	5,50	2,13	0,48	0,89
45-49	2,18	3,90	3,77	1,03	3,02
50-54	1,09	8,64	2,93	1,07	4,24
55-59	3,97	1,28	2,11	0,00	0,00
60+	4,21	0,78	8,73	5,01	2,25
JUMLAH	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023, data diolah

2.3.5.2 Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan

Tingginya jumlah penduduk yang bekerja dari SMA Umum juga sebanding dengan jumlah pengangguran di jenjang pendidikan yang sama. Tingkat pengangguran terbuka pada jenjang SMA Umum pada tahun 2019 mencapai 33.87 persen atau sebanyak 33.175 orang. Jumlah tersebut meningkat menjadi 35,19 persen atau 43.077 orang pada tahun 2023. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi link and match pada jenjang pendidikan ini mulai menampakkan hasil positif.

Tabel 2.23
Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan
Di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

PENDIDIKAN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
≤SD	16.057	20.621	29.774	15.497	24.585
SMTP	18.838	39.856	32.909	21.894	22.035
SMTA Umum	33.175	42.656	55.342	46.843	43.077
SMTA Kejuruan	15.547	28.089	20.976	30.251	24.936

PENDIDIKAN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
DIPLOMA I/II/III/AKADEMI	0	7.556	3.840	2.763	2.671
UNIVERSITAS	14.339	8.624	9.067	9.041	5.125
JUMLAH	**97.956**	**147.402**	**151.908**	**126.289**	**122.429**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

Tren positif pada jenjang perguruan tinggi tidak diikuti oleh jenjang pendidikan lainnya, khususnya SD ke bawah, SMP, SMA umum dan SMA Kejuruan. Di mana seluruh jenjang pendidikan tersebut mengalami peningkatan penganggur terbuka secara absolut. Peningkatan pengangguran tertinggi dalam jangka waktu lima tahun terjadi pada jenjang SMA umum, yaitu sebanyak 9.903 orang. SMA Umum memang diprioritaskan bagi pelajar yang ingin melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi karena porsi konsep dan teori didesain lebih besar dibandingkan praktiknya. Namun kondisi di lapangan seringkali dijumpai lulusan-lulusan SMA Umum tersebut justru langsung terjun ke pasar kerja.

Tabel 2.24
Penganggur Terbuka Menurut Tingkat Pendidikan
Di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Persen)

PENDIDIKAN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
≤SD	16,39	13,99	19,60	12,27	20,08
SMTP	19,23	27,04	21,66	17,34	18,00
SMTA Umum	33,87	28,94	36,43	37,09	35,19
SMTA Kejuruan	15,87	19,06	13,81	23,95	20,37
DIPLOMA I/II/III/AKADEMI	0,00	5,13	2,53	2,19	2,18
UNIVERSITAS	14,64	5,85	5,97	7,16	4,19
JUMLAH	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

Sumber : BPS, Agustus, data diolah

2.3.5.3 Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin

Penganggur terbuka berdasarkan jenis kelamin di Kabupaten Bandung pada tahun 2019-2023 didominasi oleh laki-laki. Hal ini sejalan dengan TPAK laki-laki yang selalu menjadi yang tertinggi dibandingkan perempuan. Pada tahun 2019, jumlah penganggur terbuka berjenis kelamin laki-laki sebanyak 93.022 orang. Jumlah tersebut merupakan 5,31 persen dari seluruh angkatan kerja laki-laki. Jumlahnya Pengangguran Terbuka laki-laki meningkat di tahun 2023 menjadi 84.723 orang.

Tabel 2.25
Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

JENIS KELAMIN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-Laki	60.307	101.373	106.884	83.269	84.723
Perempuan	37.649	46.029	45.024	43.020	37.706
JUMLAH	**97.956**	**147.402**	**151.908**	**126.289**	**122.429**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

Peningkatan dari sisi absolut juga diikuti dengan peningkatan dalam persentasenya. Pada tahun 2023, persentase Pengangguran Terbuka laki-laki sebanyak 7,05 persen dari total angkatan kerjanya. Pemulihan pasca pandemi Covid-19 menjadi alasan mengapa tingkat pengangguran laki-laki masih relatif tinggi. Bahkan pada saat puncak pandemi tahun 2020 dan 2021, persentasenya mencapai berturut-turut 9,09 dan 9,07 persen.

Tabel 2.26
Penganggur Terbuka Menurut Jenis Kelamin
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(persen)

JENIS KELAMIN	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
Laki-Laki	61,57	68,77	70,36	65,94	69,20
Perempuan	38,43	31,23	29,64	34,06	30,80
JUMLAH	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023, data diolah

2.3.5.4 Penganggur Terbuka Menurut Perkotaan/Perdesaan

Secara umum tingkat pengangguran terbuka di Kabupaten Bandung mengalami tren perbaikan pasca pandemi Covid-19. Pada tahun 2020 yang merupakan masa puncak pandemi, TPT di Kabupaten Bandung mencapai 9,09 persen. Jika dirinci berdasarkan Perkotaan/Perdesaan, jumlah penganggur terbuka tertinggi berada pada tahun 2021 jumlah penganggur mencapai 150.335 orang dan menurun menjadi 121.045 orang di tahun 2023.

Tabel 2.27
Penganggur Terbuka Menurut Perkotaan/Perdesaan
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

DAERAH	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
Perkotaan	93.022	143.438	150.335	83.269	121.045
Perdesaan	4.934	3.964	1573	43.020	1.384
JUMLAH	**97.956**	**147.402**	**151.908**	**126.289**	**122.429**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023

Meskipun secara absolut menjadi yang tertinggi, namun secara persentase tingkat penganggur terbuka tertinggi pada berada di tahun `2021 menjadi 98,96 persen.

Tabel 2.28
Penganggur Terbuka Menurut Perkotaan/Perdesaan
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Orang)

DAERAH	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
Perkotaan	94,96	97,31	98,96	65,94	98,87
Perdesaan	5,04	2,69	1,04	34,06	1,13
JUMLAH	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**	**100,00**

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023, data diolah

2.3.6 Produktivitas Tenaga Kerja

Produktivitas tenaga kerja merupakan salah satu indikator penting untuk menarik investor ke suatu daerah. Secara umum produktivitas merupakan nilai tambah yang timbul dalam proses produksi, atau selisih dari output dan input. Proses produksi sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya modal (*capital*) dan tenaga kerja (*labour*). Pada konteks makro, sangat sulit untuk menghitung kontribusi modal dan tenaga kerja secara spesifik dalam sebuah proses produksi. Sehingga pada beberapa penelitian, produktivitas dihitung dengan mengasumsikan faktor modal dan tenaga kerja sebagai satu kesatuan, atau sering juga disebut *Total Factor Productivity* (TFP).

TFP juga digunakan untuk menghitung produktivitas tenaga kerja pada dokumen ini. Produktivitas tenaga kerja di Kabupaten Bandung pada tahun 2019-2023 secara umum mengalami tren positif dari Rp 48,90 juta/tenaga kerja menjadi Rp 52,85 juta/tenaga kerja.

Tabel 2.29
Produktivitas Tenaga Kerja Menurut Lapangan Usaha
di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023
(Juta Rp/Tenaga Kerja)

LAPANGAN USAHA	TAHUN				
	2019	2020	2021	2022	2023
A Pertanian, Kehutanan dan Perikanan	37,83	27,10	25,52	46,71	48,27
B Pertambangan dan Penggalian	313,06	849,22	533,09	243,99	729,90
C Industri Pengolahan	74,69	90,29	91,44	92,09	95,92
D Pengadaan Listrik dan Gas	39,76	11,42	12,42	9,82	15,58
E Pengadaan Air, Pengelolaan Sampah, Limbah, dan Daur Ulang	1,57	2,14	1,95	2,64	3,16
F Konstruksi	46,42	58,10	46,53	44,74	43,91
G Perdagangan Besar dan Eceran; Reparasi dan Perawatan Mobil	30,05	28,18	29,02	30,18	30,26
H Transportasi dan Pergudangan	37,27	36,00	32,80	34,78	35,39
I Penyediaan Akomodasi dan Makan Minum	17,96	18,46	16,52	14,66	16,49
J Informasi dan Komunikasi	120,11	182,00	219,70	176,87	162,00
K Jasa Keuangan dan Asuransi	25,33	25,79	26,90	20,36	35,45
L Real Estat	260,17	175,42	329,30	198,86	146,91
M,N Jasa Perusahaan	17,32	26,87	13,27	11,49	8,12
O Administrasi Pemerintahan, Pertahanan dan Jaminan Sosial W	57,03	45,83	40,70	51,23	78,62
P Jasa Pendidikan	42,21	55,88	53,09	45,03	39,06
Q Jasa Kesehatan dan Kegiatan Sosial	25,44	33,94	26,48	25,33	42,67
R,S,T,U Jasa Lainnya	19,65	23,16	27,30	23,31	17,65
JUMLAH	48,90	51,63	50,18	52,56	52,85

Sumber : BPS, Sakernas Agustus Tahun 2019-2023, data diolah

2.3.7 Pelatihan Tenaga Kerja

Kabupaten Bandung memerlukan fasilitasi pelatihan tenaga yang memadai untuk menjawab tantangan dunia kerja. Salah satu komponen penting dalam pelatihan adalah jumlah instruktur. Dalam lima tahun ke belakang, jumlah instruktur yang dimiliki oleh Pemerintah Kabupaten Bandung masih sangat terbatas jika dibandingkan dengan jumlah angkatan kerjanya. Pada tahun 2022, jumlah instruktur pemerintah sebanyak 497 orang dan meningkat sebanyak 66 orang di tahun 2023. Pada konteks instruktur, intervensi yang dapat dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bandung adalah dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas tenaga instruktur.

Tabel 2.30
Jumlah Instruktur, Jumlah Yang Dilatih dan Lulusan Pelatihan di Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023

Uraian	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah Balai Latihan Kerja Swasta			81	89	92
Kapasitas Lembaga Pelatihan					
Jumlah Instruktur				49	66
Jenis Kejuruan					
Jumlah Lulusan				3320	
Jumlah Lulusan yang ditempatkan					
Jumlah Peserta Latihan				3320	1840

Sumber : https://satudata.bandungkab.go.id

2.3.8 Penempatan Tenaga Kerja

Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung begitu dinamis. Persediaan tenaga kerja yang melebihi kebutuhan tenaga kerja menyebabkan masih banyaknya tenaga kerja yang belum terserap dengan baik. Isu mengenai revolusi industri bukanlah kabar baru, isu tersebut telah bergaung cukup lama dan harus secara komprehensif direspon oleh Pemerintah Kabupaten Bandung untuk mempersiapkannya. Hal tersebut menjadi tantangan bagi Kabupaten Bandung sebagai pemegang gelar Kota Industri yang memang pada kenyataannya banyak perusahaan besar sebagai pemasok di regional Kabupaten Bandung bahkan di luar itu. Selain isu revolusi industri, pandemi Covid-19 juga masih didepan mata dan dirasakan hingga saat ini. Pandemi Covid-19 banyak membuat kontraksi tajam di berbagai sektor lapangan usaha bahkan pada sektor-sektor dengan distribusi besar pada PDRB di Kabupaten Bandung.

Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung selama periode tahun 2019-2023 cukup memprihatinkan, jumlah pencari kerja terdaftar berbanding lowongan kerja terdaftar belum sepadan. Pada tahun 2021, lowongan kerja terdaftar sebanyak 3 lowongan, namun pencari kerja terdaftar berjumlah 3.113 orang. Kemudian, pada tahun 2022 jumlah lowongan yang dibuka sebanyak 16 lowongan, sedangkan jumlah pencari kerja terdata sebanyak 7.521 orang.

Diperlukan link and match antara pencari kerja dan permintaan pasar kerja agar mampu mengatasi kondisi penempatan tenaga kerja di Kabupaten Bandung. Selain itu, perlunya perluasan kesempatan kerja untuk mengoptimalkan penyerapan tenaga kerja sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan di pasar kerja. Jika melihat rumusan 9 lompatan besar Kementerian Ketenagakerjaan, transformasi program perluasan kesempatan kerja akan mengembangkan program tenaga kerja mandiri yang efektif untuk membentuk

tenaga kerja mandiri dalam rangka perluasan kesempatan kerja yang terukur dan berkelanjutan.

Tabel 2.31
Jumlah Penempatan Tenaga Kerja
Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023

Uraian	2019	2020	2021	2022	2023
Lowongan Kerja Terdaftar			3	16	10
Pencari Kerja Terdaftar			3.113	7.521	
Pencari Kerja Yang Ditempatkan			109	142	2.232
Bursa Kerja Swasta					
Jumlah Pengantar Kerja	2	2	3	6	10

Sumber : Sumber : https://satudata.bandungkab.go.id

2.3.9 Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan. Keterkaitan tersebut tidak hanya dengan kepentingan tenaga kerja selama, sebelum dan sesudah masa kerja, namun juga keterkaitan dengan kepentingan pengusaha, pemerintah, dan masyarakat. Untuk itu, diperlukan pengaturan yang menyeluruh dan komprehensif, antara lain mencakup pengembangan sumberdaya manusia, peningkatan produktivitas dan daya saing tenaga kerja Indonesia, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial, serta perlindungan tenaga kerja. Pembangunan ketenagakerjaan harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat diwujudkan kondisi yang kondusif bagi pengembangan dunia usaha.

Jumlah mediator di Kabupaten Bandung sebanyak 63 orang pada tahun 2022.

Tabel 2.32
Perangkat Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023

Uraian	2019	2020	2021	2022	2023
Jumlah Perusahaan Besar, Sedang Dan Kecil		2.168	582		
Jumlah Perusahaan dengan Peraturan Perusahaan (PP)	204	128	173	188	186
Jumlah Perusahaan Memiliki Perjanjian Kerja Bersama (PKB)	11	5	10	14	15
Jumlah Serikat Pekerja (SP)/ Serikat Buruh (SB)				329	
Jumlah Mediator Kabupaten/Kota				63	
Upah Minimum Provinsi					
Upah Minimum Kabupaten Bandung	2.893.100	3.139.300	2.893.100	3.241.900	3.492.500
Jumlah Lembaga Kerja Sama (LKS) Bipartit	46	37	37	103	106
Jumlah Peserta Aktif Jamsostek			183.197	180.271	188.925
Jumlah Perusahaan Aktif Jamsostek					

Sumber : Sumber : https://satudata.bandungkab.go.id

Sementara itu, mengenai pengupahan yakni penetapan upah minimum oleh Pemerintah Kabupaten Bandung berguna sebagai standar upah agar upah yang diberikan oleh pemberi kerja tidak rendah dan sesuai dengan komposisi kerja yang diberikan. Pengupahan merupakan hal sensitif dalam dunia kerja, kedua belah pihak yakni pemberi dan penerima memiliki ukuran yang berbeda-beda. Peranan penting Pemerintah Kabupaten Bandung dalam menetapkan standar upah akan berdampak bagi kesejahteraan tenaga kerja secara pribadi serta keluarganya.

Perkembangan upah minimum di Kabupaten Bandung tertera pada Tabel dibawah ini yakni pada tahun 2019 UMK Kabupaten Bandung sebesar Rp. 2.893.100,- dan meningkat pada tahun 2023 menjadi sebesar Rp. 3.492.500,- Secara umum UMK ini terjadi kenaikan dari tahun ke tahun, namun dari tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami penurunan yaitu menjadi Rp. 2.893.100. Kondisi tersebut wajar terjadi karena pandemi Covid-19 memberikan pengaruh besar pada ekonomi yang terhubung langsung dengan permintaan pasar dan produksi perusahaan.

Tabel 2.33
Upah Minimum
Kabupaten Bandung Tahun 2019-2023

Tahun	Upah Minimum Kabupaten Bandung (Juta Rupiah)
2019	2.893.100
2020	3.139.300
2021	2.893.100
2022	3.241.900
2023	3.492.500

Sumber : https://bandungkab.bps.go.id/indicator/19/345/1/upah-minimum-kabupaten-bandung-tahun.html

2.4 Implikasi Penerapan Raperda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah dan Kehidupan Masyarakat

Pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung diharapkan mampu menciptakan sistem jaminan sosial yang sesuai dengan keadaan dan kebutuhan setempat dexngan tetap menaati peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dengan tujuan mewujudkan perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi masyarakat di wilayah Kabupaten Bandung.

BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

Bab ini memuat hasil kajian terhadap Peraturan Perundang-undangan terkait yang memuat kondisi hukum yang ada, keterkaitan Undang-Undang dan Peraturan Daerah baru dengan Peraturan Perundang-undangan lain, 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.

Kajian terhadap Peraturan Perundang-undangan ini dimaksudkan untuk mengetahui kondisi hukum atau peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai substansi atau materi yang akan diatur. Dalam kajian ini akan diketahui posisi dari Undang-Undang atau Peraturan Daerah yang baru. Analisis ini dapat menggambarkan tingkat sinkronisasi, harmonisasi Peraturan Perundang-undangan yang ada serta posisi dari Undang-Undang dan Peraturan Daerah untuk menghindari terjadinya tumpang tindih pengaturan. Hasil dari penjelasan atau uraian ini menjadi bahan bagi penyusunan landasan filosofis dan yuridis dari pembentukan Peraturan Daerah yang akan dibentuk.

3.1 Kerangka Hukum Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan terkait adalah bagian yang penting untuk diperhatikan dalam tahapan perencanaan pembentukan peraturan perundang-undangan. Hal ini berkaitan dengan terwujudnya kesesuaian antara peraturan perundang-undangan yang satu dengan peraturan perundang-undangan lainnya dalam hal materi muatan baik dari segi substansial maupun dari segi teknis penyusunan. Hal ini sangat penting dilakukan, agar peraturan daerah yang akan dibentuk sesuai dan selaras baik terhadap peraturan perundang-undangan pada tingkatan yang lebih tinggi *(vertikal)* maupun pada tingkatan yang setara *(horisontal)* dalam satu kesatuan sistem hukum nasional. Kesesuaian dan keselarasan merupakan bagian dari perwujudan kepastian hukum di tengah masyarakat.

Dalam teori pembentukan perundang-undangan dikenal beberapa asas hukum diantaranya asas hukum "*lex superiori derogat legi inferiori*" hukum/peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi mengesampingkan hukum/peraturan perundang-undangan yang lebih rendah. Oleh karena itu penyesuaian rancangan peraturan daerah dengan peraturan perundang-undangan lainnya, khususnya peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi dan peraturan perundang-undangan yang memiliki tingkatan yang sama sesuai dengan hierarki peraturan perundang-undang menjadi keharusan sejak dalam proses perencanaannya[1]. Keharmonisasian dalam pembentukan peraturan daerah merupakan syarat yang harus dipenuhi agar peraturan daerah yang dibentuk dapat berlaku dan dilaksanakan secara efektif dalam masyarakat.

[1]Pasal 7 ayat (1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Pembentukan peraturan daerah merupakan suatu proses yang dilaksanakan dengan melalui berbagai tahapan pelaksanaan sehingga dapat menghasilkan suatu peraturan daerah yang aspiratif, akomodatif, transparan, dan berkesesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Proses penyusunan naskah akademik merupakan bagian dari tahapan perencanaan yang didalamnya bertujuan untuk melakukan pengkajian dan penelitian mengenai suatu masalah yang akan dituangkan dalam suatu peraturan daerah, diantaranya berkaitan dengan aspek legalitas (*legal formal*) terhadap materi muatan dan bentuk dari rancangan peraturan daerah.

a. Konsep Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Undang-undang (*gezets)* adalah dasar dan batas bagi kegiatan pemerintahan, yang menjamin tuntutan-tuntutan Negara berdasar atas hukum, yang menghendaki dapat diperkirakannya akibat suatu aturan hukum, dan adanya kepastian hukum. Peraturan perundang-undangan dilihat dari peristilahan merupakan terjemahan dari *wettelijke regeling*. Kata *wettelijke* sesuai dengan *wet* atau berdasarkan *wet*. Kata *wet* pada umumnya diterjemahkan dengan undang-undang dan bukan dengan undang. Pembentukan peraturan perundang-undangan pada hakikatnya adalah pembentukan norma-norma hukum yang berlaku keluar dan bersifat umum dalam arti yang luas (Manan, 2000). Peraturan perundang-undangan adalah keputusan tertulis Negara atau pemerintah yang berisi petunjuk atau pola tingkah laku yang bersifat dan mengikat secara umum. Bersifat dan berlaku secara umum, maksudnya tidak mengidentifikasikan individu, tertentu, sehingga berlaku bagi setiap subjek hukum yang memenuhi unsur-unsur yang terkandung dalam ketentuan mengenai pola tingkah laku tersebut.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UUP3) bahwa “Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah pembuatan Peraturan Perundang-undangan yang mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan”. Selanjutnya pada angka 2 disebutkan pula, “Peraturan Perundang-undangan adalah peraturan tertulis yang memuat norma hukum yang mengikat secara umum dan dibentuk atau ditetapkan oleh lembaga negara atau pejabat yang berwenang melalui prosedur yang ditetapkan dalam Peraturan Perundang-undangan”.

Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang ideal harus berpedoman pada asas-asas pembentukan perundang-undangan yang baik (*beginselen van behoorlijke wetgeving*),

kemudian juga dilandasi oleh asas-asas hukum umum (*algemene rechtsbeginselen*) yang di dalamnya terdiri dari asas negara berdasar atas hukum (*rechtstaat*), pemerintahan berdasarkan sistem konstitusi dan negara berdasarkan kedaulatan rakyat (Soeprapto & Attamimi, 1998). Dalam Pasal 5 Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan disebutkan bahwa, "Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik, yang meliputi:

1. kejelasan tujuan;
2. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
3. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
4. dapat dilaksanakan;
5. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
6. kejelasan rumusan; dan
7. keterbukaan.

b. Desentralisasi dalam Negara Kesatuan

Desentralisasi pada dasarnya terjadi setelah sentralisasi melalui asas dekonsentrasi tidak dapat melaksanakan tugas pemerintahan secara baik dalam arti pemerintahan gagal dalam mewujudkan pemerintahan yang demokratis. Oleh karena itu, urusan pemerintahan yang merupakan wewenang pemerintah pusat sebagian harus diserahkan kepada organ Negara lain yang ada di daerah (pemerintah daerah), untuk diurus sebagai rumah tangganya. (Hadjon, 2017) mengemukakan, bahwa desentralisasi mengandung makna bahwa wewenang untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan tidak semata-mata dilakukan oleh pemerintahan pusat, melainkan dilakukan juga oleh satuan-satuan pemerintahan yang lebih rendah, baik dalam bentuk satuan territorial maupun fungsional. Satuan-satuan pemerintahan yang lebih rendah diserahi dan dibiarkan mengatur dan mengurus sendiri sebagian urusan pemerintahan.

Undang-Undang Dasar 1945 secara prinsip menganut dua nilai dasar, yaitu nilai kesatuan dan nilai otonomi. Pasal 1 Ayat (1) UUD 1945 menyebutkan bahwa Negara Indonesia ialah Negara Kesatuan yang berbentuk Republik. Nilai kesatuan memberikan indikasi bahwa Negara Indonesia tidak mempunyai kesatuan pemerintah lain di dalamnya pada *magnitude* Negara. Artinya, pemerintah nasional adalah satu-satunya pemegang kedaulatan rakyat, bangsa dan Negara. Merujuk pada Pasal 18 UUD 1945 ayat (1), "Negara Kesatuan Republik

Indonesia dibagi atas daerah-daerah provinsi dan derah provinsi dibagi atas kabupaten dan kota, yang tiap-tiap provinsi, kabupaten, dan kota itu mempunyai pemerintahan daerah, yang diatur dengan undang-undang. Pada ayat (2), untuk melaksanakan pemerintahan daerah tersebut dilandaskan pada asas otonomi dan tugas pembantuan. Yang kemudian dibatasi oleh ayat (5) dengan frasa kecuali urusan pemerintahan yang oleh undang-undang ditentukan oleh pemerintahan pusat. Hal ini sejalan dengan Bagir Manan yang menyatakan bahwa, pada desentralisasi pembagian kewenangan antara pusat dan daerah tidak ditentukan oleh sifat urusan, lebih ditujukan pada manfaat. Apakah suatu urusan lebih bermanfaat jika diurus oleh pusat atau diserahkan kepada daerah. Terkait dengan itu pula, selain urusan-urusan yang tidak boleh diserahkan kepada daerah, Bagir Manan mengemukakan, bahwa tidak ada jenis urusan pemerintahan yang secara lengkap dan alami adalah urusan pusat dan daerah. Suatu urusan pemerintahan setiap saat dapat bergeser dari urusan daerah menjadi urusan pusat atau sebaliknya.

c. Pemerintahan Daerah dan Otonomi Daerah

Pemerintahan daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah dan DPRD menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya dalam sistem dan prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pemerintahan daerah dikembangkan berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan. Berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 6 Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri Otonomi adalah sebuah tatanan ketatanegaraan (*staatsrechtelijk*) yang berkaitan dengan dasar-dasar negara dan susunan organisasi Negara, yang bermakna kebebasan (*zelfstandigheid*) yang dapat dipertanggungjawabkan bukan kemerdekaan (Pemerintah, 2014).

Tanpa otonomi sebagai asas tidak mungkin Negara dapat dikatakan sebagai Negara yang menjujung tinggi demokrasi. Terdapat dua unsur yang terkandung dalam otonomi, yaitu: (1) pemberian tugas dalam arti sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh daerah, (2) pemberian kewenangan untuk memikirkan dan menetapkan sendiri cara penyelesaian pekerjaan tersebut. Melalui pembentukan daerah otonom terjadi proses *transfer of political power*, yang dapat mencegah penumpukan kekuasaan (transisi). Otonomi dalam konteks hubungan hirarki dikaitkan dengan pembagian kekuasaan secara vertikal, diartikan sebagai penyerahan kepada atau membiarkan setiap pemerintahan yang lebih rendah mengatur dan

mengurus urusan pemerintahan tertentu secara pebuh baik mengenai asas-asas maupun cara menjalankannya (wewenang mengatur dan mengurus asas dan cara menjalankannya).

d. Pembentukan Peraturan Daerah

Pembentukan Peraturan Daerah yang dimaksud dalam laporan adalah pembuatan Peraturan Perundang-undangan yang mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pelaksanaan peraturan. Tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan dan penetapan, dan pelaksanaan merupakan langkah-langkah yang harus ditempuh dalam Pembentukan Peraturan Daerah. (Pemerintah, 2011) Tahapan tersebut dilaksanakan sesuai dengan kebutuhan atau kondisi serta jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan tertentu yang pembentukannya tidak diatur dengan Undang-Undang Nomor 12 tahun 2011:

1. Peraturan Daerah

   Peraturan Daerah Provinsi daan Kabupaten/Kota adalah Peraturan Perundang-Undangan yang dibentuk oleh Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi dan Kabupaten/Kota dengan persetujuan bersama Gubernur dan Bupati/Walikota.

2. Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan

   Berdasarkan 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;
   b. kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat;
   c. kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;
   d. dapat dilaksanakan;
   e. kedayagunaan dan kehasilgunaan;
   f. kejelasan rumusan; dan
   g. keterbukaan.

   Bagir Manan dalam Yuliandri mengemukakan bahwa, agar pembentukan undang-undang yang tangguh dan berkualitas, dapat digunakan tiga landasan, yaitu:

   1. Landasan yuridis (*jurisdische gelding*);
   2. Landasan sosiologis (*sociologische gelding*); dan
   3. Landasan filosofis.

e. Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Jaminan Sosial sudah ada dari sebelum masa kemerdekaan, pemerintah Hindia Belanda mengikutsertakan pegawai pribumi yang bekerja pada lembaga Hindia Belanda yang didaftarkan dalam dua program yaitu jaminan pesiun (1926) dan jaminan kesehatan (1934). Kemudian pasca terjadinya proklamasi, Pemerintah Pusat pada masa (Orde Lama) membangun tiga program jaminan sosial (1947), yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kesehatan, dan jaminan hari tua. Kemudian terakhir Pemerintah memperkenalkan jaminan pensiun (1956). Pada masa pemerintah Orde Baru pemerintah membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Badan Usaha Milik Negara (1992). Berdasarkan amanat UU No 24 tahun 2011, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial terbagi menjadi dua, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan dengan mentransformasikan PT Askes dan PT Jamsostek, dari perusahaan BUMN menjadi badan hukum yang bersifat publik dan nirlaba.

Jaminan sosial adalah perlindungan yang diberikan oleh masyarakat kepada setiap anggotanya terhadap risiko atau kejadian tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari peristiwa yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dari terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak. Jaminan Sosial merupakan kebutuhan dasar bagi masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat (Alrasjid, 1978). Selain itu, Moretto dalam (Tobing, 2023) menyebutkan pemerintah perlu menjamin perlindungan sosial yang universal sepanjang hidup bagi semua, termasuk para pekerja dalam semua bentuk pekerjaan berdasarkan skema pembiayaan berkelanjutan, prinsip-prinsip solidaritas serta pembagian resiko.

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Program Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan program perlindungan pendapatan berupa manfaat pelayanan pemulihan kesehatan dan santunan bagi tenaga kerja yang mengalami sakit, cacat, atau kematian akibat penyakit atau kecelakaan yang ditimbulkan oleh pekerjaan. Konvensi ILO No. 102 di Jenewa-Swiss tahun 1952 menetapkan bahwa manfaat program jaminan kecelakaan kerja sekurang-kurangnya mencakup santunan kematian, santunan ketidakmampuan bekerja sementara, santunan kecacatan parsial atau total, serta santunan bagi janda dan anak.

JKK adalah program jaminan sosial yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Penyelenggaraan program JKK mengacu pada filosofi kecelakaan kerja sebagaimana diterangkan dalam penjelasan umum PP No. 44 Tahun 2015 paragraf ketiga. Kecelakaan kerja adalah 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.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan Program JKK adalah program jaminan sosial yang menjamin biaya pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya dan santunan uang tunai bagi setiap pekerja yang mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja, yang diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan membayar iuran berkala atau iurannya dibayari oleh Pemerintah kepada BPJS Ketenagakerjaan. Pada pasal 25 tentang manfaat jaminan kecelakaan kerja, yaitu:

1. Peserta yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan pelayanan kesehatan sesuai kebutuhan medis;
2. Santunan berupa uang meliputi: santunan sementara tidak mampu bekerja, santunan berkala yang dibayarkan sekaligus apabila peserta meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja;
3. Beasiswa pendidikan anak bagi setiap peserta yang meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja.

Pada pasal 30 disebutkan pelayanan kesehatan pada kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja dilakukan oleh fasilitas kesehatan milik pemerintah, pemerintah daerah, atau swasta yang memenuhi syarat dan menjalin kerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan sesuai perundang-undangan. Santunan berupa uang bagi peserta penerima upah, dibayar terlebih dahulu oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara

yang kemudian dimintakan penggantinya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Bagi peserta bukan penerima upah, dibayar dulu oleh peserta selanjutnya dimintakan penggantinya kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Tujuan penyelenggaraan program JKK diatur dalam Pasal 29 ayat (2) UU SJSN, yaitu "Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja".

Besaran iuran program JKK bagi Peserta Penerima Upah sesuai pasal 16 ayat 2 besaran iuran JKK bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada kelompok tingkat risiko lingkungan kerja yang merupakan bagian tak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah. Pasal 16 ayat 3 menyebutkan bahwa iuran JKK wajib dibayarkan oleh pemberi kerja selain penyelenggara negara. Besaran iuran program JKK bagi Peserta Bukan Penerima Upah dijelaskan pada pasal 20 ayat 1 bahwa iuran JKK bagi Peserta Bukan Penerima Upah didasarkan pada nilai nominal tertentu dari penghasilan peserta yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah.

2) Jaminan Kematian

Peraturan pelaksanaan UU SJSN mengatur definisi Program JKM dalam Pasal 1 angka 2 Peraturan Pemerintah No. 44 Tahun 2015 merupakan Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.

Program JKM diselenggarakan secara nasional berdasarkan mekanisme asuransi sosial yang bercirikan sebagai berikut:

1. Merupakan jaminan santunan yang diberikan kepada keluarga atau ahli waris yang sah pada saat peserta meninggal dunia.
2. Merupakan program asuransi sosial jiwa wajib bagi peserta/pekerja sektor formal dan informal.
3. Pembiayaannya berasal dari iuran pemberi kerja.
4. Dibayarkan sekaligus kepada ahli waris apabila peserta meninggal dunia.

Berikut manfaat dari Program JKM:

1. Santunan sekaligus sebesar Rp.20.000.000,
2. Santunan berkala selama 24 bulan sebesar Rp.12.000.000
3. Biaya pemakaman sebesar Rp. 10.000.000
4. Total manfaat keseluruhan manfaat jaminan kematian sebesar Rp. 42.000.000
5. Santunan beasiswa Besaran iuran Peserta Penerima Upah sebesar 0,3% dari upah yang dilaporkan, dan Peserta Bukan Penerima Upah sebesar Rp. 6.800.

3) Jaminan Pensiun

Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Sedangkan program jaminan pensiun adalah pembayaran berkala jangka panjang sebagai substitusi dari penurunan/hilangnya penghasilan karena peserta mencapai usia tua (pensiun), mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Program Jaminan Pensiun BPJS Ketenagakerjaan, baru mulai beroperasi pada 1 Juli 2015.

Manfaat program Jaminan Pensiun meliputi:

1. Manfaat Pensiun Hari Tua
2. Manfaat Pensiun Cacat
3. Manfaat Pensiun Janda/ Duda
4. Manfaat Pensiun Anak
5. Manfaat Pensiun Orang Tua
6. Manfaat Lumpsum

Besaran iuran program jaminan pensiun dihitung sebesar 3% yang terdiri dari 2% dari pemberi kerja dan 1% dari pekerja. Upah setiap bulan yang dijadikan dasar perhitungan iuran terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap.

4) Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua merupakan jaminan pemberian sejumlah uang tunai yang besarannya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah dengan hasil pengembangannya. Manfaat ini dapat diberikan sekaligus maupun secara berkala. Sesuai (Peraturan Pemerintah No 46

Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua, 2015) pasal 1 bahwa manfaat akan diperoleh pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Disebutkan pada Pasal 23 apabila peserta meninggal dunia, maka manfaat JHT diberikan kepada ahli waris yang sah.

Besaran iuran yang dijelaskan pada pasal 16 bagi Peserta Penerima Upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% dari upah dengan ketentuan:

1. 2% ditanggung oleh pekerja
2. 3,7% ditanggung oleh pemberi kerja

Besaran iuran yang dijelaskan pada pasal 18 bagi Peserta Bukan Penerima Upah didasarkan pada jumlah nominal tertentu dari penghasilan peserta yang ditetapkan dalam daftar yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah.

3.2 Analisis Keterkaitan Raperda Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dengan Peraturan Perundang-undangan Terkait

a. Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945

Berdasarkan Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintahan daerah berhak membentuk peraturan daerah dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Dasar kewenangan pembentukan peraturan daerah ini merupakan dasar konstitusional yang dimiliki oleh Pemerintahan Daerah (Pemerintah Daerah dan DPRD). Secara konstitusional tujuan utama dari pembentukan peraturan daerah adalah untuk melaksanakan otonomi daerah dan tugas pembantuan. Otonomi daerah adalah hak, wewenang, dan kewajiban daerah otonom untuk mengatur dan mengurus sendiri urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Selain hak, otonomi daerah juga merupakan gambaran dari kewajiban pemerintahan daerah untuk mengurus dan mengatur sendiri urusan pemerintahannya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, pemerintah daerah memiliki hak secara konstitusional untuk membentuk Peraturan Daerah dalam rangka melaksanakan Peraturan Perundang-undangan yang lebih tinggi dan tugas pembantuan.

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

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1 angka 1 1. Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin Seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.	Disharmoni pengaturan	Definisi atau konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Terdapat perbedaan pengaturan definisi "Jaminan Sosial" yang diatur dalam UU Sistem Jaminan Sosial Nasional dengan UU Kesejahteraan Sosial. Pasal 1 angka 1 UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional menyebutkan: "Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak". Sementara itu, Pasal 1 angka 11 UU No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial menyebutkan: "Jaminan Sosial adalah skema yang melembaga untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak". Sebaiknya perlu melakukan harmonisasi terhadap definisi agar tercipta sebuah kepastian hukum. Merekomendasikan untuk perubahan pada UU Kesejahteraan Sosial. Perlu dibedakan antara jaminan sosial dan bantuan sosial, yang mana bantuan sosial merupakan tugas Pemerintah (cq. Kementerian Sosial) sedangkan jaminan sosial sifatnya gotong royong dibayarkan oleh masyarakat yang mampu, apabila tidak mampu, kewajiban mengiur dilakukan oleh Pemerintah (PBI).	Tetap Perlu melakukan harmonisasi/ sinkronisasi Pasal 1 angka 11 UU No. 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial dengan Undang- Undang ini
2.	Pasal 1 angka 2 2. Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek koordinasi kelembagaan/tata organisasi	Pembagian kewenangan dan tugasnya jelas	Pengelolaan jaminan sosial nasional pada awalnya membuka peluang sejumlah badan hukum menjadi penyelenggara. Dalam Pasal 5 ayat (3) UU Nomor 40 Tahun 2004, disebutkan 4 (empat) BUMN sebagai penyelenggara, yakni PT Jamsostek Persero, PT Taspen Persero, PT Asabri Persero,dan PT Askes Persero. Empat entitas tersebut kemudian bertransformasi menjadi BPJS. Kondisi saat ini, masih terdapat 2 (dua) BUMN yakni PT Asabri dan PT Taspen yang beroperasi sebelum akhirnya wajib bertransformasi paling lambat tahun 2029 sebagaimana diatur UU Nomor 24 Tahun 2011. Itu berarti, setidak-tidaknya pada 2030 hanya akan ada satu badan tunggal selaku penyelenggara jaminan sosial. Sehingga, rumusan Pasal 1 angka 2 UU Nomor 40 Tahun 2004, kurang menjadi relevan ketika masih membuka peluang 'badan	Ubah Dipertegas kembali Penunjukkan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagai badan yang menyelenggarakan program jaminan sosial.

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					lainnya' dalam penyelenggaraan SJSN. Sekalipun Pasal 5 ayat (2) UU Nomor 24 Tahun 2011 dibentuk dua entitas BPJS, yakni BPJS Kesehatan dan BPJS ketenagakerjaan	
3.	Pasal 1 angka 6 6. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan	Status kelembagaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) sebagaimana didefinisikan Pasal 1 angka 6 belum lengkap. Definisi 'Badan Hukum' tidak memberikan kejelasan status BPJS dan mempengaruhi aspek operasionalnya. Karena negara memandang badan hukum, terdiri dari badan hukum (PT,Yayasan, Koperasi) dan bukan badan hukum (Persekutuan Perdata, Firma, dan Persekutuan Komenditer/CV). Sedangkan, merujuk UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, status hukum BPJS termasuk sebagai 'badan hukum publik', sehingga konsistensi penyebutan BPJS sebagai 'badan hukum publik' diperlukan untuk mempertegas Hak dan kewajiban, tanggungjawab, wewenang, hal-hal lainnya. Dari hasil penelusuran, ditemukan entitas lainnya yang berstatus 'badan hukum publik', antara lain Bank Indonesia (Penjelasan Pasal 4 ayat (3) UU Nomor 23 Tahun 1999) dan Badan Pengelolaan Keuangan Haji atau BPKH (Pasal 20 ayat (2) UU Nomor 34 Tahun 2014). Sayangnya, kedua aturan itu, tidak menjabarkan lebih jauh mengenai badan hukum publik itu sendiri. Namun, di sejumlah peraturan mengatur lebih jauh mengenai 'badan hukum publik'. *Pertama,* UU Nomor 28 Tahun 2002 tentang Bangunan Gedung, tepatnya di Penjelasan Pasal 8 ayat (3) disebutkan *"badan hukum publik antara lain terdiri dari instansi/lembaga pemerintahan, perusahaan milik Negara, perusahaan milik daerah, perum, perjan, dan persero dapat pula sebagai pemilik bangunan gedung atau bagian bangunan gedung.".* *Kedua,* RUU tentang Perlindungan Data dan Informasi Pribadi. Tidak banyak peraturan yang memberi definisi 'badan hukum publik', justru dalam RUU ini didefinisikan *"badan hukum publik badan usaha yang seluruh atau sebagian besar modalnya dimiliki oleh negara melalui penyertaan secara langsung yang berasal dari kekayaan negara yang dipisahkan.".* Sayangnya, definisi Ini hanya meng *copy-paste* dari definisi BUMN.	Ubah Ditegaskan status Kelembagaan BPJS sebagai badan hukum publik, dengan menyebutkan frasa secara lengkap dan konsisten di dalam pengaturan yang berkaitan dengan program jaminan sosial. Atau opsi untuk mengkategorikan BPJS sebagai Lembaga Non Struktural (LNS) patut untuk dipertimbangkan.

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					Dari temuan tersebut, pemerintah terlihat gamang mengatur badan hukum publik. Sangat disayangkan, tidak sedikit peraturan perundang-undangan menyebut mengenai Badan hukum publik termasuk pendirian BPJS. Sehingga dapat didorong memberikan penjelasan mengenai badan hukum publik dalam Penjelasan Pasal sehingga menjadi rujukan dalam pengaturan kedepannya. Di samping mempertegas kelembagaan, perlu dipikirkan juga untuk mendudukan atau mengelompokkan BPJS sebagai Lembaga Non Struktural (LNS). LNS Adalah institusi yang memiliki fungsi eksekutif agensi dan independen agensi yang dibentuk berdasarkan peraturan perundang-undangan untuk melaksanakan tugas tertentu yang karena sifat tugasnya tidak dapat diwadahi dalam bentuk kelembagaan (K/L) yang sudah ada, di mana keanggotaan institusinya melibatkan unsur di luar pemerintah dan keberadaannya dbiayai oleh anggaran Negara oleh karena itu pengelolaannya harus sesuai dengan sistem keuangan Negara (perencaan, penatausahaan, pelaporan, dan akuntabilitas). Berdasarkan penelitian Lembaga Administrasi Negara (LAN RI), pembentukan LNS ada yang seperti korporasi yang terlibat menyelenggarakan program pendataan, kesejahteraan, dan Pelayanan yang membutuhkan *corporate management.* Konsep ini dikenal sebagai *nobble industry* yang berbeda dari *commercial industry,* di mana muncul kelembagaan yang efisien berbentuk badan hukum independen, tidak komersial, tetapi juga tidak disubsidi lagi. Selain itu, masih menurut penelitian LAN RI, latar belakang dibentuknya LNS adalah dalam rangka melaksanakan fungsi yang belum terakomodasi pada kementerian/lembaga atau menunjang fungsi-fungsi pemerintahan dalam rangka mencapai tujuan negara. Dari kriteria tersebut, transformasi kelembagaan dari PT Askes, PT Jamsostek, PT Taspen,dan PT Asabri menjadi BPJS, dapat disimpulkan bahwa BPJS juga berpeluang disamakan statusnya sebagai LNS. Lazimnya, LNS tidak berada di ranah kekuasaan legislatif, eksekutif, dan yudikatif. Ada pendapat yang menyatakan sebagai lembaga independen, semi atau quasi independen masuk dalamranah eksekutif. Namun, ada yang mengelompokkan ini sebagai *the*	

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					fourth branch of the government. LNS yang dibentuk berdasarkan undang-undang seperti BPJS, atau merupakan amanat suatu undang-undang, pemberian kewenangan kepada LNS ini melibatkan DPR dan Presiden. Oleh karena itu, Pembubaran atau pengubahan bentuk organsiasi dan kewenangannya memerlukan keterlibatan DPR dan Presiden. Sayangnya, keterlibatan DPR Dalam pelaksanaan SJSN terbilang minim. Selain terbatas terkait Pengalihan aset dengan jumlah tertentu, keterlibatan DPR lainnya menyangkut pemilihan anggota DJSN. Selebihnya, tidak terdapat pengaturan lain menyoal keterlibatan DPR dalam undang-undang terkait SJSN. Oleh karena itu, diusulkan pula agar diatur beberapa aspek yang melibatkan DPR seperti persetujuan perjanjian internasional di bidang asuransi sosial yang menyangkut masalah hukum dan berdampak pada baik secara langsung ataupun tidak langsung pada SJSN.	
4.	Pasal 1 angka 15 15. Cacat adalah keadaan berkurang atau hilangnya fungsi tubuh atau hilangnya anggota badan yang secara langsung atau tidak langsung mengakibatkan berkurang atau hilangnya kemampuan pekerja untuk menjalankan pekerjaannya.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Ketepatan	Disahkannya UU No. 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas) menunjukkan komitmen dan kesungguhan Pemerintah Indonesia untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak Penyandang Disabilitas yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan Penyandang Disabilitas. Semangat dari Pemerintah tersebut harus tergambar pula dalam setiap produk peraturan perundang undangan yang dibentuk, termasuk istilah yang digunakan, yakni bukan lagi "cacat" melainkan "disabilitas". Oleh sebab itu, istilah "cacat" yang digunakan dalam UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional sebaiknya diubah menjadi "disabilitas", sedangkan orang yang mengalami disabilitas disebut "penyandang disabilitas"	Ubah Istilah "cacat" dalam UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional sebaiknya Diubah menjadi "disabilitas", sedangkan orang yang mengalami disabilitas disebut "penyandang disabilitas".
5.	Pasal 2 – Pasal 4	-	-	-	-	Tetap
6.	Pasal 5 (1) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial harus dibentuk dengan Undang- Undang. (2) Sejak berlakunya Undang- Undang ini, badan penyelenggara jaminan	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang- Undangan	Tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi (MK)	Pengaturan akibat putusan MK; Materi muatan sesuai dengan hasil putusan Uji Materi MK.	Pasal 5 ayat (1), (3), dan ayat (4) dan Pasal 52 UU Nomor 40 Tahun 2004 pernah diuji ke Mahkamah Konstitusi (MK). MK berpendapat pembentuk undang-undang (UU Nomor 40 Tahun 2004) berkehendak menyatakan bahwa Jamsostek, Taspen, Asabri, dan Askes saja yang merupakan badan	Ubah Menindaklanjuti Putusan MK Nomor 007/PUU- III/2005 yang

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	sosial yang ada dinyatakan sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menurut Undang-Undang ini. (3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah: a. Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK); b. Perusahaan Perseroan (Persero) Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN); c. Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI); dan d. Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES). (4) Dalam hal diperlukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial selain dimaksud pada ayat (3), dapat dibentuk yang baru dengan Undang- Undang.				penyelenggara jaminan sosial, sehingga tidak mungkin lagi membentuk badan penyelenggara jaminan sosial lainnya. Lebih lanjut, MK juga menyoroti penggunaan frasa 'dengan undang-undang' pada Pasal 5 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004, di mana frasa tersebut memberikan konsekuensi bahwa pembentukan setiap badan penyelenggara Jaminan sosial harus dengan undang-undang. Lain halnya dengan penggunaan frasa 'dalam undang-undang', yang berujung pada pengertian bahwa pembentukan badan penyelenggara jaminan sosial berarti sekedar memenuhi ketentuan undang-undang. MK kemudian menyatakan, bahwa pembentuk undang-undang memang menginginkan badan penyelenggara jaminan sosial harus dibentuk dengan undang- undang. Dalam amar putusan Nomor 007/PUU-III/2005 yang dibacakan tanggal 31 Agustus 2005, MK kemudian memutuskan bahwa Pasal 5 ayat (2), (3), dan (4) UU Nomor 40 Tahun 2004 tidak mempunyai kekuataan hukum mengikat. Putusan MK tersebut selanjutnya ditindaklanjuti dengan dibentuknya UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Meski agak terlembat, yakni melebihi 5 tahun Atau lebih tepatnya tujuh tahun pasca UU Nomor 40 Tahun 2004 diundangkan. Sayangnya, terkait Pembentukan badan Penyelenggara dengan undang- Undang belum dipatuhi karena masih ada 2 (dua) entitas BUMN, yakni PT Taspen dan PT Asabri yang masih beroperasi dengan dasar pembentukan berupa Peraturan Pemerintah (PP). undang-undang hanya mengatur transformasi kedua entitas tersebut di tahun 2029. Lantas, bagaimana kemudian menyikapi Putusan MK itu? Memastikan transformasi dua BUMN (Taspen dan Asabri) segera Beralih atau bertransformasi kedalam BPJS Ketenagakerjaan tanpa harus menunggu tahun 2029 atau setidaknya ketika revisi UU Nomor 40 Tahun 2004 dan UU Nomor 24 Tahun 2011 bergulir.	Dibacakan tanggal 31 Agustus 2005, di Mana MK menyatakan Pasal 5 ayat (2), (3), dan (4) UU Nomor 40 Tahun 2004 tidak mempunyai kekuataan hukum mengikat. Maka, perlu disusun norma pengaturan baru, yakni percepatan Transformasi PT Taspen dan PT Asabri menjadi BPJS Ketenagakerjaan tanpa menunggu batas akhir tahun 2029.
7.	Pasal 6 Untuk penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional dengan Undang- Undang ini dibentuk Dewan Jaminan Sosial Nasional.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang-Undangan	Aspek Koordinasi kelembagaan/tata organisasi	Efektivitas Koordinasi antar instansi terkait	Fungsi pengawasan BPJS tidak terlepas dari kedudukan lembaga ini sebagai lembaga publik dan independen. Pengawasan ini merupakan wujud dari saling mengawasi dan mengimbangi (checks and balances) antar lembaga Negara. Pembentuk undang-undang telah menetapkan, BPJS akan diawasi oleh sejumlah institusi secara	Ubah Posisi DJSN perlu diperkuat dengan mengubah rumusan Pasal 6 UU Nomor 40 Tahun 2004, yakni membuat

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					eksternal dan internal. Posisi DJSN di sini, menurut Pasal 39 ayat (3) huruf a UU Nomor 24 Tahun 2011 sebagai pengawas eksternal BPJS. Kewenangan pengawasan secara eksternal yang diberikan UU Nomor 24 Tahun 2011, justru mengecilkan semangat yang dibangun pembentuk atau penyusun konsep SJSN. Hal ini bisa terlihat Ketentuan Umum Pasal 1 angka 12 UU Nomor 24 Tahun 2011, di mana definisi DJSN adalah dewan yang berfungsi untuk Membantu Presiden dalam perumusan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan sistem jaminan sosial. Lebih lanjut, tugas DJSN justru sudah lebih lengkap dituangkan di dalam Pasal 7 ayat (2), (3), dan (4) UU Nomor 40 Tahun 2004, yakni perumusan kebijakan, pengusulan ebijakan, *budgeting,* dan pengawasan. Menilik sejarah pembentukannya, pada awalnya DJSN didesain sebagai perumus kebijakan umum dan sinkronisasi SJSN. Pasca diundangkannya UU Nomor 40 Tahun 2004 dan UU Nomor 24 Tahun 2011, DJSN banyak terlibat dalam penyusunan operasional seperti Peta Jalan *(Road Map)* Jaminan Kesehatan Nasional. Lebih teknis, DJSN juga menyusun perubahan AD/ART, perubahan atribut, perubahan sistem dan prosedur standar/SOP, pembanguna sistem informasi, peningkatan *Good Corporate Governance* (GCG), dan operasional lainnya.[1] Di samping apsek operasional DJSN juga bertugas menjalin komunikasi dengan K/L terkait penyiapan regulasi. Posisi DJSN perlu diperkuat. Rumusan yang saatini diatur dalam Pasal 6 UU Nomor 40 Tahun 2004 menimbulkan kebingungan dari segi penafsiran karena rumusan tersebut tidak menjelaskan urgensi atau pentingnya eksistensi DJSN dalam SJSN. Sehingga diusulkan agar ditambahkan unsur-unsur berupa frasa yang menguatkan keberadaan DJSN. Selain itu, diperlukan pengaturan tambahan dalam klaster DSJN. Kata kunci pengaturan yang perlu dibuat adalah: pembentukan, status, tempat kedudukan serta tujuan, fungsi,tugas, dan wewenang. Lalu, hal-halyang bersifat lebih teknis seperti organisasi dan tata kerja, pembentukan sekretariat, mekanisme pengambilan keputusan diatur di dalam Peraturan Presiden. [1] Peta Jalan Menuju Jaminan Kesehatan Nasional 2012-2019, Jakarta: 2012, Hal.24-25	narasi yang menjelaskan urgensi tau pentingnya eksistensi dalam SJSN. Lalu, ditambah pasal-pasal dalam klaster DSJN, antara lain: pembentukan, status, tempat kedudukan serta tujuan, fungsi, tugas, dan wewenang. Sementara, hal-hal yang bersifat teknis Seperti organisasi dan tata kerja, pembentukan sekretariat, mekanisme Pengambilan keputusan nantinyacukup diatur di dalam Peraturan Presiden.
8.	Pasal 7	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Pengaturan mengenai hal yang	Pada Pasal 7 ayat (3) huruf c Undang-Undang Sistem Jaminan	Ubah

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	(1) Dewan Jaminan Sosial Nasional bertanggung jawab kepada Presiden. (2) Dewan Jaminan Sosial Nasional berfungsi merumuskan kebijakanumum dan sinkronisasi penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional. (3) Dewan Jaminan Sosial Nasional bertugas : a. melakukan kajian dan penelitian yang berkaitan dengan penyelenggaraan jaminan sosial; b. mengusulkan kebijakan investasi Dana Jaminan Sosial Nasional; dan c. mengusulkan anggaran jaminan sosial bagi penerima bantuan iuran dan tersedianya anggaran operasional kepada Pemerintah. (4) Dewan Jaminan Sosial Nasional berwenang melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial.			sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi Memberikan kewenangan yang Berbeda	Sosial Nasional, Dewan Jaminan Sosial Nasional memiliki tugas untuk mengusulkan anggaran Jaminan sosial bagi penerima bantuan iuran. Namun pada Pasal 38 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 64 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan Dinyatakan bahwa Dewan Jaminan Sosial memiliki kewenangan untuk mengusulkan besaran iuran jaminan kesehatan. Hal ini merupakan disharmoni ketentuan yang berpotensi menimbulkan ketidakpastian pada prakteknya. Apakah kewenangan DJSN sebatas usulan terkait penerima bantuan iuran atau usulan terkait besaran iuran itu sendiri	Perlu harmonisasi UU SJSN dengan Perpres 64 Tahun 2020.
9.	Pasal 8 (1) Dewan Jaminan Sosial Nasional beranggotakan 15 (lima belas) orang, yang terdiri dari unsur Pemerintah, tokoh dan/atau ahli yang memahami bidang jaminan sosial, organisasi pemberi kerja, dan organisasi pekerja. (2) Dewan Jaminan Sosial Nasional dipimpin oleh seorang Ketua merangkap anggota dan anggota lainnya diangkat dan diberhentikan oleh Presiden. (3) Ketua sebagaimana dimaksud pada ayat (2) berasal dari unsur Pemerintah. (4) Dalam melaksanakan tugasnya, Dewan Jaminan Sosial Nasional dibantu oleh Sekretariat Dewan yang dipimpin oleh seorang sekretaris yang diangkat dan	Efektivitas Pelaksanaan PUU	Aspek kekosongan penaturan	Belum ada pengaturan	Upaya menata sistem pengisian jabatan publik menjadi perhatian seluruh pihak. Di wilayah Eksekutif, pengisian jabatan pimpinan tinggi hingga ke tingkat pelaksana (staf) diupayakan memperhatikan sistem merit. Begitupula pengisian pimpinan pada Lembaga Non Struktural (LNS), dalam hal ini Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN). Pemilihan anggota DJSN, prosesnya serupa dengan pemilihan pada lembaga lain, yakni Presiden membentuk Panitia Seleksi (Pansel) yang beranggotakan tujuh orang, yang terdiri 2 (dua) orang dari unsur pemerintah dan 5 (lima) orang dari unsur masyarakat. Cukup disayangkan, pemilihan calon Anggota DJSN belum memperhatikan mekanisme *checks and balances* karena tidak melibatkan institusi lain di luar wilayah eksekutif untuk memberi masukan atau tanggapan. Sejumlah regulasi memang belum seragam mengatur mekanisme pengisian jabatan mulai dari tata cara seleksi, persyaratan calon, sampai penetapan dan pengangkatan calon terpilih. Menarik untuk	Ubah Rumusan Pasal 8 UU Nomor 40 Tahun 2004 masih belum lengkap dan jelas mengatur proses pengisian jabatan di DJSN. Norma pengaturan itu justru dituangkan dalam Peraturan Presiden Nomor 46 Tahun 2014 tentang SusuanOrganisasi dan Tata Kerja, Tata Cara Pengangkatan, Penggantian, dan Pemberhentian Anggota Dewan Jaminan Sosial Nasional. Diusulkan agar materi muatan yang diatur dalam Perpres Nomor 46 Tahun 2014, dinaikan ke dalam UU Nomor 40 Tahun 2004. Kemudian perlu dipertimbangkan untuk ditambahkan pengaturan baru

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	diberhentikan oleh Ketua Dewan Jaminan Sosial Nasional. (5) Masa jabatan anggota Dewan Jaminan Sosial Nasional adalah 5 (lima) tahun, dan dapat diangkat kembali untuk satu kali masa jabatan. (6) Untuk dapat diangkat menjadi anggota Dewan Jaminan Sosial Nasional harus memenuhi syarat sebagai berikut : • Warga Negara Indonesia; • bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa; • sehat jasmani dan rohani; • berkelakuan baik; • berusia sekurang- kurangnya 40 (empat puluh) tahun dan setinggi- tingginya 60 (enam puluh) tahun pada saat menjadi anggota; • lulusan pendidikan paling rendah jenjang strata 1 (satu); • memiliki keahlian di bidang jaminan sosial; • memiliki kepedulian terhadap bidang jaminan sosial; dan • tidak pernah dipidana berdasarkan keputusan pengadilan yang telah memperoleh kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan				dipertimbangkan adalah, pelibatan instansi lain misalnya Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK), dan Pusat Pelaporan Analisis dan Transaksi Keuangan (PPATK) dalam rangka pemberian *second opinion* dan penelusuran rekam jejak (*track record*) sehingga proses seleksi betul-betul menghasilkan nama calon yang unggul dari berbagai aspek. Praktik pelibatan KPK dan PPATK misalnya, masih terbatas dilibatkan pada proses pemilihan calon menteri kabinet oleh Presiden. Hal ini memang tidak diwajibkan oleh peraturan, namun langkah baik ini penting untuk dilembagakan menjadi norma di dalam peraturan perundang-undangan. Prof Saldi Isra berpendapat proses pengisian jabatan lembaga/komisi independen (mandiri) dilaksanakan setidaknya dengan melibatkan dua institusi lain demi menjalankan fungsi *check and balances*. Menurut Prof Saldi, mekanisme *check and balances* sudah dilakukan Presiden dengan melibatkan DPR dalam proses pengisian di komisi Negara independen. Dalam praktiknya, kuasa presiden menjadi terbatas dalam menentukan calon karena sudah dialihkan kepada mekanisme yang dilaksanakan oleh pansel. Hanya saja, bila akhirnya dipilih mekanisme di mana nantinya ada porsi DPR untuk melakukan uji kelayakan dan kepatutan (*fit & proper test*), Prof Jimly Asshiddiqie berpendapat, Perlu dipertegas bahwa DPR tidak dalam kapasistas memilih melainkan terbatas pada mengkonfirmasi calon yang diajukan Presiden kepada DPR.	pada BAB IV Dewan Jaminan Sosial Nasional, yang beberapa materi muatannya diambil dari Perpres Nomor 46 Tahun 2014 ke dalam Section (Bagian), yakni: Persyaratan (Bagian Kesatu); Tata Cara Pengangkatan (Bagian Kedua): Pemilihan Calon Anggota DJSN (Paragraf 1) dan Pengangkatan Anggota DJSN (Paragraf 2). Selain itu, perlu dimasukan pelibatan DPR RI dalam proses fit & proper test calon Anggota DJSN serta peluang bagi KPK dan PPATK untuk memberikan informasi mengenai rekam jejak calon Anggota DJSN.
10.	Pasal 9 Dalam melaksanakan tugasnya, Dewan Jaminan Sosial Nasional dapat meminta masukan dan bantuan tenaga ahli sesuai dengan kebutuhan.	Efektivitas Pelaksanaan PUU	Aspek kekosongan penaturan	Belum ada pengaturan	DJSN sebagai Lembaga Non Struktural (LNS) yang mengemban tugas dan fungsi salah satunya melakukan pengawasan kepada kinerja BPJS, membutuhkan dukungan tenaga ahli. Hal tersebut telah diakomodir melalui Pasal 9 UU Nomor 40 Tahun 2004. Hanya saja, rumusan pasal *a quo* tidak jelas khususnya pada frasa 'meminta masukan dan bantuan'. Akan muncul pertanyaan, bagaimana mekanisme bagi DJSN ketika akan melakukan permintaan masukan dan bantuan dari tenaga ahli. Apakah tenaga ahli tersebut direkrut	Ubah Rumusan Pasal 9 UU Nomor 40 Tahun 2004 mesti diperjelas dengan ditambahkan beberapa ayat pada pasal *a quo*, yang mengatur soal: 1. Syarat umum dan khusus bagi tenaga ahli; 2. Kedudukan dan tanggung jawab

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					untuk periode tertentu atau dijadikan narasumber dalam menjawab isu yang sedang dipecahkan oleh DJSN, hal ini luput dari perhatian pembentuk undang- undang. Selain itu, ternyata dalam Penjelasan Pasal 9 UU Nomor 40 Tahun 2004 serta aturan lain, seperti di dalam Perpres Nomor 46 Tahun 2014 tentang Organisasi dan Tata Kerja, Tata Cara Penangkatan, Penggantian, dan Pemberhentian Anggota DJSN, tidak merinci mengenai aturan main atau teknis operasional berkenaan dengan posisi tenaga ahli. Dalam Peraturan DPR Nomor 1 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Tenaga Ahli dan Staf Administrasi Anggota DPR RI, diatur syarat umum dan khusus untuk diangkat menjadi tenaga ahli. Namun, aturan ini juga memiliki kelemahan. Anggota DPR dalam aturan ini, boleh merekrut tenaga ahli secara mandiri tanpa melibatkan peran Sekretariat Jenderal DPR. Hal ini tentu diharapkan tidak terjadi pada tenaga ahli yang direkrut di DJSN. Berdasarkan analisis, diusulkan agar dibuat rumusan Pasal 9 UU Nomor 40 Tahun 2004 yang lebih ketat dengan memasukan beberapa aspek penting. *Pertama*, syarat umum dan khusus calon tenaga ahli. Misalnya apakah dia diperbolehkan berasal dari kalangan ASN (diberhentikan sementara dari jabatan organiknya), larangan rangkap pekerjaan pada instansi/lembaga lain, minimum pendidikan, tidak memiliki hubungan darah atau kekeluargaan sampai derajat tertentu. *Kedua*, diatur rinci mengenai uraian tugas. Tugas teknis yang melibatkan peran tenaga ahli, berdasarkan Peraturan DJSN Nomor 3 Tahun 2018 tentang Tata Kerja, Kode Etik, dan Lambang DJSN, yakni menyusun rencana strategis DJSN termasuk Rencana Kerja dan Anggaran Tahunan (RKAT), memberikan pendapat atas usulan dana operasional BPJS, menjadi anggota Tim Pengawas Langsung kinerja BPJS, dan melakukan analisis laporan pengawasan tidak langsung kinerja BPJS. Bila diperlukan, dapat diatur lebih rinci tugas lain bagi tenaga ahli. *Ketiga*, fasilitas, tunjangan, kewajiban dan larangan, penggantiian, dan pemberhentian. Penting untuk diperhatikan adalah mengenai kedudukan tenaga ahli, apakah dibuat struktur tersendiri, menginduk pada struktur organisasi pada DJSN atau 'menempel' kepada	tenaga ahli; 3. Tugas pokok tenaga ahli; dan 4. Jumlah tenaga ahli. 5. Kebutuhan pengaturan yang lebih teknis, dapat dimuat dalam Peraturan DJSN.

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					anggota DJSN. Bila yang dipilih adalah menempel pada anggota DJSN, maka dibutuhkan setidaknya 15 orang tenaga ahli. Hal ini patut dipertimbangkan karena menyangkut dengan anggaran yang diberikan oleh Menko bidang Kesejahteraan Rakyat.	
11.	Pasal 10 – Pasal 12	-	-	-	-	Tetap
12.	Pasal 13 (1) Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. (2) Pentahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), diatur lebih lanjut dengan Peraturan Presiden.	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang- Undangan	Tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi (MK)	Pengaturan akibat putusan MK; Materi muatan sesuai dengan hasil putusan Uji Materi MK.	Kewajiban mendaftarkan pekerja pada program jaminan sosial pada awalnya berada di tangan pemberi kerja. Pada era Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek), pekerja atau buruh berada di posisi relasi kuasa yang tidak setara. Dalam hal pengusaha tidak mendaftarkan mereka pada program Jamsostek (kini disebut Jaminan Sosial), tidak ada upaya yang dapat dilakukan kecuali melalui peran serikat pekerja atau buruh yang butuh waktu dan proses yang rumit. Pola lama itu kemudian dibenahi melalui Sistem Jaminan Sosial Nasional. Pada era ini, tidak hanya buruh yang diikutsertakan ke dalam program jaminan sosial, akan tetapi pemberi kerja juga diikutsertakan ke dalam program. Di dalam *beleid*, Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN, pemberi kerja dan pekerjanya diwajibkan mendaftar sebagai peserta pada program jaminan sosial. Namun, norma pada Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004 dinilai belum memberi kepastian bagi buruh atau pekerja dalam hal pengusaha kemudian tidak mendaftarkan mereka pada program jaminan sosial. Oleh karena itu, Pasal 13 ayat (1) *a quo* lalu diuji ke Mahkamah Konstitusi sekaligus Pasal 4 ayat (1) UU Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja karena dinilai bertentangan dengan 28D ayat (1) dan 28H ayat (3) UUD 1945. Terhadap pengujian tersebut, MK berpendapat kedua pasal *a quo* belum memberikan jaminan hak bagi pekerja atas akses jaminan sosial. Terlebih, MK menyatakan bahwa pada kenyataanya, banyak pemberi kerja yang enggan mendaftarkan buruh sehingga mereka kehilangan hak-hak atas jaminan sosial sekalipun undang-undang memberikan ancaman sanksi pidana. MK kemudian berpandangan, kondisi ini jelas bertentangan dengan Pasal 28D ayat (1) UUD 1945. Oleh karena itu, MK kemudian menyatakakan Pasal 4 ayat (1) UU Nomor 32 Tahun 1992 dan Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004 bertentangan dengan UUD	Ubah Menindaklanjuti Putusan MK 70/PUUIX/2011, perlu disesuaikan norma pada Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004 sebagaimana ditentukan oleh MK. Oleh karena MK memutus dengan model konstitusional bersyarat, maka syarat-syarat yang ditentukan MK dalam putusan a quo mengikat pembentuk undang-undang. Adapun, Pasal 13 ayat (1) a quo harus dibaca lengkap: Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004: "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial"

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					1945 dan tidak memiliki kekuatan hukum mengikat. Putusan Konstitusional Bersyarat MK berusaha mengatasi kekosongan hukum atas pengujian Pasal 4 ayat (1) UU Nomor 32 Tahun 1992 dan Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004 dengan menafisirkan norma pasal *a quo* Model putusan konstitusional bersyarat (*conditionally constitutional*) lazim memuat penafsiran (*interpretative decision*), dalam konteks ini MK berupaya untuk mempertahankan konstitusionalitas pasal dengan syarat-syarat yang ditentukan. Syarat ini kemudian mengikat ke dalam proses pembentukan undang-undang. Pasal 4 ayat (1) UU Nomor 32 Tahun 1992 dan Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004, kata MK dalam Putusan Nomor 70/PUU- IX/2011, bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat sepanjang dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan perusahaan apabila perusahaan tidak mendaftarkan pekerja pada penyelenggara Jaminan Sosial. Sehingga, kedua pasal *a quo* harus dibaca lengkap: *Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004:* "*Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*" Untuk diperhatikan oleh pembentuk undang-undang adalah menindaklanjuti Putusan MK dengan model konstitusional bersyarat mesti dilakukan hati-hati agar tidak menimbulkan ketidakharmonisan. Menurut M Tanziel Aziezie, Peneliti Lembaga Kajian dan Advokasi Independensi Peradilan (LeIP), putusan konstitusional bersyarat hanya menghilangkan daya guna dari norma tersebut sehingga norma tersebut tidak bisa dan tidak boleh lagi dijalankan oleh masyarakat akan tetapi masih memiliki daya laku karena belum dicabut oleh peraturan perundang-undangan setingkat atau yang lebih tinggi. Perlu diperhatikan, norma yang dinyatakan tidak berlaku	

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					tersebut menjadi "norma kosong" atau norma yang pada dasarnya tidak bisa dijalankan meskipun tetap berlaku.[1] Berkaitan dengan Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004, pemerintah membentuk aturan pelaksana penahapan pendaftaran peserta dengan menerbitkan Perpres Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial. Secara substansi, Perpres Nomor 109 Tahun 2013 belum mengakomodasi Putusan MK Nomor 70/PUU-IX/2011. Mengutip pendapat M Tanziel, suatu peraturan perundang-undangan hanya dapat dicabut dengan peraturan perundang-undangan yang setingkat atau lebih tinggi. Norma dalam undang-undang tersebut akan tetap memiliki daya laku sepanjang belum dicabut melalui peraturan perundang- undangan setingkat, yakni undang- undang atau peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi, yaitu Tap MPR dan UUD 1945. Diuji Kembali Selang dua bulan, MK memutus pengujian Pasal 15 ayat (1) UU Nomor 24 Tahun 2011, tepatnya 15 Oktober 2012. Dalam Putusan Nomor 82/PUU-X/2012, MK menilai materi muatan norma Pasal 15 ayat (1) *a quo* sama persis dengan materi muatan norma dalam Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004 begitupun batu ujinya yakni Pasal 28H ayat (3) UUD 1945. Oleh karena permasalahan hukum dalam permohonan dinilai telah jelas, MK kemudian tidak meminta keterangan atau risalah rapat dari MPR, DPR, atau Presiden sehingga MK langsung mempertimbangkan dan memutus permohonan. Adapun, pertimbangan dan amar putusan MK dalam Putusan Nomor 70/PUUIX/2011 tanggal 8 Agustus 2012, sepanjang terhadap Pasal 13 ayat (1) UU Nomor 40 Tahun 2004 mutatis mutandis menjadi pertimbangan dan amar putusan Nomor 82/PUU-X/2012. Sesuai dengan karekterisktiknya, putusan MK dengan model konstitusional bersyarat membuka peluang adanya pengujian kembali norma yang telah diuji.[2] Ini tercermin pada Putusan MK Nomor 70/PUUIX/2011 dan 82/PUU-X/2012. Mengutip pendapat M Tanziel, dalam rangka menindaklanjuti putusan konstitusional bersyarat, pembentuk undang-undang dapat langsung mengatur norma yang ada sesuai yang telah ditentukan MK ke dalam undang-undang pengubahan. Hal ini bertujuan untuk menutup potensi terjadinya perbedaan cara membaca atau menafsirkan norma oleh	

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					masyarakat dan pelaksana undang- undang dapat dihindari dan norma tersebut dapat dijalankan dengan cara yang sama oleh setiap orang. [1] M Tanziel Aziezie, "Aksesibilitas Norma Hasil Putusan Mahkamah Konstitusi: "Ada, Tak Diketahui, Tak Bermanfaat"", http://leip.or.id/aksesibilitas- norma-hasil-putusan-mahkamah-konstitusi-ada-tak-diketahui-tak- bermanfaat/ diakses Jumat 27 Maret 2020 pukul 23.42 Wib. [2] Syukri Asy'ari, dkk, "Model dan Implementasi Putusan Mahkamah Konstitusi dalam Pengujian Undang-Undang (Studi Putusan Tahun 2003-2012)", (Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengkajian Perkara, Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi Kepaniteraan dan Sekretariat Jenderal Mahkamah Konstitusi RI, 2013), Hal. 9	
13.	Pasal 14 – Pasal 16	-	-	-	-	Tetap
14.	Pasal 17 (1) Setiap peserta wajib membayar iuran yang besarnya ditetapkan berdasarkan persentase dari upah atau suatu jumlah nominal tertentu. (2) Setiap pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjanya, menambahkan iuran yang menjadi kewajibannya dan membayarkan iuran tersebut kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara berkala. (3) Besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) ditetapkan untuk setiap jenis program secara berkala sesuai dengan perkembangan sosial, ekonomi dan kebutuhan dasar hidup yang layak. (4) Iuran program jaminan sosial bagi fakir miskin dan orang yang tidak mampu dibayar oleh Pemerintah. (5) Pada tahap pertama, iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dibayar oleh Pemerintah untuk program jaminan	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Kejelasan	Dalam UU ini, terkait dengan "fakir miskin dan orang yang tidak mampu" tidak diberikan pengertian dalam Ketentuan Umum atau diberikan penjelasan, sehingga menjadi kurang jelas. Namun, fakir miskin dan orang yang tidak mampu dijelaskan dalam peraturan pelaksananya, yaitu PP No. 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan. Pasal 1 angka 5 menyebutkan "Fakir Miskin adalah orang yang sama sekali tidak mempunyai sumber mata pencaharian dan/atau mempunyai sumber mata pencaharian tetapi tidak mempunyai kemampuan memenuhi kebutuhan dasar yang layak bagi kehidupan dirinya dan/atau keluarganya". Pasal 1 angka 6 menyebutkan "Orang Tidak Mampu adalah orang yang mempunyai sumber mata pencaharian, gaji atau upah, yang hanya mampu memenuhi kebutuhan dasar yang layak namun tidak mampu membayar Iuran bagi dirinya dan keluarganya". Definisi fakir miskin dan orang tidak mampu yang diatur dalam PP No.101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan perlu diadopsi dan diatur dalam UU Sistem Jaminan Sosial Nasional, kemudian diuraikan lebih lanjut kriteria/kategorinya dalam Peraturan Pelaksananya sehingga Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan tidak menjadi salah sasaran.	Tetap Pengertian fakir miskin dan orang yang tidak mampu perlu dijelaskan di dalam Ketentuan Umum atau pada Penjelasan Pasal 17dengan mensinkronkan dengan PP No. 101 PP No. 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan, sehingga tercipta sebuah kepastian hukum.

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	kesehatan. (6) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) dan ayat (5) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.					
15.	Pasal 18	-	-	-	-	Tetap
16.	Pasal 19 (1) Jaminan kesehatan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dan prinsip ekuitas. (2) Jaminan kesehatan diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar pesert memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Kejelasan	Penggunaan frasa "kebutuhan dasar kesehatan" pada Pasal 19 ayat (2) tidak jelas sebab batasannya tidak ditetapkan dan sangat abstrak. Karena hal tersebut pembiayaan program jaminan kesehatan sebagian besar untuk penggantian klaim penyakit katastropik.	Ubah Perlu dilakukan redefinisi terkait frasa "kebutuhan dasar kesehatan" dalam UU SJSN guna menghasilkan *reshaping* manfaat jaminan kesehatan pada Program JKN, sehingga krisis kesinambungan pembiayaaan dapat diatasi kedepan.
17.	Pasal 19	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Kejelasan	Prinsip ekuitas dalam UU SJSN tidak memiliki definisi. Prinsip ekuitas seharusnya dapat memberikan kesejahteraan kepada peserta yang miskin dan tidak mampu (PBI). Akan tetapi, implementasi JKN selama enam tahun menggambarkan bahwa sebagian segmen PBI APBN tidak dapat menggunakan layanan melalui JKN.	Ubah Mendefinisikan prinsip ekuitas dengan mengkaitkan kewajiban kompensasi JKN.
18.	Pasal 20 – Pasal 21	-	-	-	-	Tetap
19.	Pasal 22 (1) Manfaat jaminan kesehatan bersifat pelayanan perseorangan berupa pelayanan kesehatan yang mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif, termasuk obat dan bahan medis habis pakai yang diperlukan. (2) Untuk jenis pelayanan yang dapat menimbulkan penyalahgunaan pelayanan, peserta dikenakan urun biaya. (3) Ketentuan mengenai pelayanan kesehatan dan urun biaya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan ayat (2) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek rasio beban dan manfaat (cost and benefit ratio) *	Perhitungan manfaat harus lebih besar daripada beban/biaya atau Nilai rasio benefit terhadap cost harus di atas angka 1 (B/C > 1).	Paket manfaat yang diberikan BPJS Kesehatan saat ini sangat luas namun tidak memperhatikan kemampuan keuangan yang dimiliki BPJS itu sendiri. Kemampuan keuangan BPJS Kesehatan terus menurun namun penyesuaian manfaat tidak dilakukan. Ketentuan mengenai urun biaya untuk pelayanan yang berpotensi moral hazard juga belum ada.	Ubah Perlu diatur mengenai kepastian peran dan fungsi BPJS Kesehatan dalam penyesuaian manfaat (BPJS Kesehatan sebagai *strategic purchaser* bukan hanya sebagai *payer*). Perlu dilakukan juga *budget impact analysis* untuk setiap penambahan manfaat yang diberikan BPJS Kesehatan kepada peserta program. Selain itu perlu juga diatur dalam regulasi mengenai pelayanan yang dikenai urun biaya agar terpenuhi kepastian hukum.

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
20.	Pasal 23 (1) Manfaat jaminan kesehatan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 22 diberikan pada fasilitas kesehatan milik Pemerintah atau swasta yang menjalin kerjasama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. (2) Dalam keadaan darurat, pelayanan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat diberikan pada fasilitas kesehatan yang tidak menjalin kerja sama dengan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam hal di suatu daerah belum tersedia fasilitas kesehatan yang memenuhi syarat guna memenuhi kebutuhan medik sejumlah peserta, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial wajib memberikan kompensasi. (4) Dalam hal peserta membutuhkan rawat inap di rumah sakit, maka kelas pelayanan di rumah sakit diberikan berdasarkan kelas standar. (5) Ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dan ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan.	Ketentuan Pasal 23 ayat (4) terkait kelas standar rumah sakit dalam memberikan pelayanan rawat inap belum memiliki peraturan pelaksana yang jelas. Tidak ada regulasi yang mengatur mengenai kriteria kelas standar sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 23 ayat (5) yang mengakibatkan pembiayaan jaminan kesehatan belum dapat dilakukan secara efektif dan efisien.	Ubah Perlu dilakukan penegasan kriteria yang dimaksud Dengan kelas Standar melalui penyusunan Peraturan Presiden sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (5) sehingga dapat membentuk tarif tunggal dalam Program Jaminan Kesehatan.
21.	Pasal 24 Besarnya pembayaran kepada fasilitas kesehatan untuk setiap wilayah ditetapkan berdasarkan kesepakatan antara Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan asosiasi fasilitas kesehatan di wilayah tersebut. (2) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial wajib membayar fasilitas kesehatan atas pelayanan yang diberikan kepada peserta paling lambat 15 (lima belas) hari sejak permintaan pembayaran diterima. (3) Badan Penyelenggara Jaminan Sosial	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek koordinasi kelembagaan/tata organisasi	Efektivitas koordinasi antar instansi terkait	Kewenangan BPJS Kesehatan untuk pengembangan sistem pembayaran tidak dapat berjalan optimal mengingat ketentuan dalam Pasal 71 Perpres Jaminan Kesehatan yang menyatakan bahwa pengembangan sistem pembayaran oleh BPJS Kesehatan wajib memperoleh persetujuan dari Menteri Kesehatan. Hal ini berakibat sistem pembayaran kepada fasilitasi kesehatan baik melalui pola kapitasi atau INA CBG tidak dilakukan secara optimal.	Tetap Perlu diberikan kewenangan penuh bagi BPJS Kesehatan untuk melaksanakan pengembangan sistem pelayanan kesehatan, sistem Kendali mutu sistem pembayaran pelayanan kesehatan berdasarkan ketentuan dalam Pasal 24 ayat (3) UU SJSN.

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	mengembangkan sistem pelayanan kesehatan, sistem kendali mutu pelayanan, dan sistem pembayaran pelayanan kesehatan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas jaminan kesehatan.					
22.	Pasal 25 – Pasal 26	-	-	-	-	Tetap
23.	Pasal 27 (1) Besarnya iuran jaminan kesehatan untuk peserta penerima upah ditentukan berdasarkan persentase dari upah sampai batas tertentu, yang secara bertahap ditanggung bersama oleh pekerja dan pemberi kerja. (2) Besarnya iuran jaminan kesehatan untuk peserta yang tidak menerima upah ditentukan berdasarkan nominal yang ditinjau secara berkala. (3) Besarnya iuran jaminan kesehatan untuk penerima bantuan iuran ditentukan berdasarkan nominal yang ditetapkan secara berkala. (4) Batas upah sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ditinjau secara berkala. (5) Besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), ayat (2), dan ayat (3), serta batas upah sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Presiden.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek rasio beban dan manfaat (cost and benefit ratio) *	Perhitungan manfaat harus lebih besar daripada beban/biaya atau Nilai rasio benefit terhadap cost harus di atas angka 1 (B/C > 1).	Peninjauan berkala atas besarnya iuran jaminan kesehatan telah diakomodir berdasarkan penerbitan Peraturan Presiden namun penetapan yang dilakukan belum mempertimbangkan kesesuaian perhitungan aktuaria.	Ubah Perlu penegasan ketetuan dalam UU SJSN yang menyatakan bahwa besaran iuran jaminan kesehatan ditinjau secara berkala dengan mempertimbangkan perhitungan aktuaria sehingga pendanaan Program Jaminan Kesehatan dapat dilakukan secara optimal.
24.	Pasal 28	-	-	-	-	Tetap
25.	Pasal 29 (1) Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial. (2) Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek Standar Operasional Pelaksana	Ketersediaan SOP yang jelas, lengkap dan benar-benar diterapkan.	Pasal 29 ayat (2) Jaminan kecelakaan kerja diselenggarakan dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja; Jaminan kecelakaan kerja merupakan bagian dari jaminan ketenagakerjaan yang penyelenggaraannya dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, namun dalam implementasinya terdapat irisan	Tetap Perlu penegasan pembagian manfaat pelayanan kesehatan yang menjadi tanggungan program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kesehatan utamanya pada kasus penyakit akibat kerja.

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	tunai apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja.				manfaat pelayanan kesehatan antara program jaminan kecelakaan kerja dengan program jaminan kesehatan, mengingat penegakan atas penyakit akibat kerja memerlukan waktu yang lama. Hal ini berakibat terjadinya *dispute* pembiayaan klaim yang diajukan oleh fasilitas kesehatan yang berdampak pada keluhan Peserta.	
26.	Pasal 30 – Pasal 34	-	-	-	-	Tetap
27.	Pasal 35 (1) Jaminan hari tua diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial atau tabungan wajib. (2) Jaminan hari tua diselenggarakan dengan tujuan untuk menjamin agar peserta menerima uang tunai apabila memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang-undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Pasal 35 ayat (2) menyatakan bahwa jaminan hari tua dapat diberikan pada saat memasuki masa pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Namun terdapat penyimpangan definisi "memasuki masa pensiun" yang terdapat pada penjelasan Pasal 26 ayat (1) huruf a Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua yaitu yang menjelaskan bahwa: "yang dimaksud dengan "mencapai usia pensiun" termasuk Peserta yang berhenti bekerja" Kemudian ketentuan ini juga diadopsi dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 19 Tahun 2015 tentang Tata Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua yaitu pada Pasal 3 yang menyatakan: (1) Manfaat JHT bagi Peserta mencapai usia pensiun sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 huruf a diberikan kepada Peserta pada saat mencapai usia pensiun. (2) Manfaat JHT bagi Peserta mencapai usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) termasuk juga Peserta yang berhenti bekerja. (3) Peserta yang berhenti bekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) meliputi: a. Peserta mengundurkan diri; b. Peserta terkena pemutusan hubungan kerja; c. Peserta yang meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya. Jaminan Hari Tua merupakan jaminan jangka panjang yang diberikan untuk tujuan menjamin Peserta pada saat yang	Tetap Peraturan turunan dari Undang-Undang ini perlu disesuaikan dengan ketentuan yang ada pada Undang- Undang ini.

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					bersangkutan memasuki usia tidak produktif, apabila sebelum memasuki usia tidak produktif, manfaat yang seharusnya didapat telah diberikan pada saat Peserta masih dalam usia produktif maka tidak ada jaminan bagi Peserta pada saat memasuki masa tidak produktifnya (pada saat hari tuanya).	
28.	Pasal 36 – Pasal 51	-	-	-	-	Tetap
29.	Pasal 52 (1) Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku: a. Perusahaan Perseroan (Persero) Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 59), berdasarkan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3468); b. Perusahaan Perseroan (Persero) Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (TASPEN) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1981 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Dana Tabungan dan Asurans Pegawai Negeri Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) (Lembaran Negara Republik Indonesia	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan setingkat, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda	Pasal 52 UU SJSN berpotensi tumpang tindih atau disharmoni dengan UU BPJS. Berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), maka: a. PT Askes (Persero) dinyatakan bubar tanpa likuidasi dan semua aset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum PT Askes (Persero) menjadi aset dan liabilitas serta hak dan kewajiban hukum BPJS Kesehatan (Pasal 60); b. PT Jamsostek (Persero) berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan (Pasal 62); c. PT ASABRI (Persero) mengalihkan program Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia dan program pembayaran pensiun ke BPJS Ketenagakerjaan (Pasal 65); d. PT TASPEN (Persero) mengalihkan program tabungan hari tua dan program pembayaran pensiun dari PT TASPEN (Persero) ke BPJS Ketenagakerjaan (Pasal 65). e. Dengan demikian, Pasal 52 UU SJSN perlu dicabut sehingga harmonis dengan UU BPJS.	Cabut Perlu dicabut agar sinkron dan harmonis dengan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	Tahun 1981 Nomor 38), berdasarkan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Nomor 2906), Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok- pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3014) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3890), dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Nomor 3200); c. Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (ASABRI) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 1991 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia					

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 88); d. Perusahaan Perseroan (Persero) Asuransi Kesehatan Indonesia (ASKES) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1992 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Husada Bhakti menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 16); e. tetap berlaku sepanjang belum disesuaikan dengan Undang-Undang ini. (2) Semua ketentuan yang mengatur mengenai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disesuaikan dengan Undang-Undang ini paling lambat 5 (lima) tahun sejak Undang-Undang ini diundangkan.					
30.	Pasal 53	-	-	-	-	Tetap

c. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1 – Pasal 10	-	-	-	-	Tetap
2.	Pasal 11 Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud dalam Pasal 10, BPJS berwenang untuk: a. menagih pembayaran luran; b. menempatkan Dana Jaminan Sosial	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan setingkat, tetapi memberikan kewenangan yang berbeda	Pasal 11 huruf d memberikan kewenangan kepada BPJS untuk membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan berdasarkan standar tarif yang ditetapkan Pemerintah. Hal ini bertentangan (disharmoni) dengan Pasal 24 ayat (1) UU SJSN yang memberikan kewenangan kepada BPJS untuk membuat kesepakatan mengenai besaran pembayaran	Ubah Perlu dilakukan harmonisasi antara Pasal 11 huruf d UU BPJS dengan Pasal 24 ayat (1) UU SJSN terkait mekanisme kesepakatan penetapan besaran pembayaran

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai; c. melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan jaminan sosial nasional; d. membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh Pemerintah; e. membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan; f. mengenakan sanksi administratif kepada Peserta atau Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya; g. melaporkan Pemberi Kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidakpatuhannya dalam membayar luran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan h. melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program Jaminan Sosial.				kepada fasilitas kesehatan dengan asosiasi fasilitas kesehatan.	kepada fasilitas kesehatan sehingga BPJS Kesehatan dapat melakukan pemetaan dan pertimbangan variasi antar Faskes dalam suatu wilayah berkoordinasi dengan asosiasi fasilitas kesehatan wilayah terkait.
3.	Pasal 12 – Pasal 14	-	-	-	-	Tetap
4.	Pasal 15 (1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang- Undangan	Tindak lanjut Putusan Mahkamah Konstitusi (MK)	Pengaturan akibat putusan MK; Materi muatan sesuai dengan hasil putusan Uji Materi MK.	Berdasarkan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 82/PUU-X/2012, Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bertentangan dengan Pasal 28H Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia yaitu "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang	Ubah Disesuaikan dengan Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 82/PUU-X/2012 Yaitu dengan menambahkan ketentuan mengenai pemberian hak pekerja untuk melakukan pendaftaran

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	(2) Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS. (3) Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.				bermartabat". Pasal 15 ayat (1) UU BPJS harus dianggap tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat jika dimaknai meniadakan hak pekerja untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja secara nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).	atas dirinya sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja sehingga Pasal 15 ayat (1) UU BPJS menjadi "Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata- nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial"
5.	Pasal 16	-	-	-	-	Tetap
6.	Pasal 17 (1) Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif. (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa: a. teguran tertulis; b. denda; dan/atau c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu. (3) Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan oleh BPJS. (4) Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan.	Pengenaan sanksi administratif hanya dapat dijatuhkan bagi Peserta atau Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajiban pendaftaran dan pelaporan data, sedangkan untuk kewajiban pembayaran iuran yang berkaitan dengan sustaibilitas keuangan Program Jaminan Sosial tidak terdapat sanksi administratif yang dikenakan.	Ubah Perlu ditambahkan ketentuan pengenaan sanksi administratif bagi Peserta atau Pemberi Kerja yang tidak memenuhi kewajibannya untuk membayar iuran jaminan sosial khususnya pengenaan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik.

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	atas permintaan BPJS. (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Pemerintah					
7.	Pasal 18 – Pasal 54	-	-	-	-	Tetap
8.	Pasal 55 Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat(1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat dilaksanakan secara efektif	Ketentuan pidana dalam pasal ini hanya berlaku terhadap Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara yang tidak melaksanakan kewajiban untuk memungut luran pekerjanya yang menjadi tanggung jawabnya dan menyetorkan kepada BPJS. Sesunguhnya pasal ini merupakan instrumen untuk meningkatkan kepatuhan pembayaran iuran namun dalam prakteknya sulit dilaksanakan.	Ubah Perlu diakomodir ketentuan yang menguatkan pemberian sanksi pidana kepada Pemberi Kerja melalui koordinasi BPJS Kesehatan dengan instansi terkait atau aparat penegak hukum.
9.	Pasal 56	-	-	-	-	Tetap
10.	Pasal 57 Pada saat Undang-Undang ini mulai berlaku: a. Perusahaan Perseroan (Persero) PT Asuransi Kesehatan Indonesia atau disingkat PT Askes (Persero) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1992 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Husada Bhakti menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 16) diakui keberadaannya dan tetap melaksanakan program jaminan kesehatan, termasuk menerima pendaftaran peserta baru, sampai dengan beroperasinya BPJS Kesehatan; b. Kementerian Kesehatan tetap melaksanakan kegiatan operasional penyelenggaraan program jaminan kesehatan masyarakat, termasuk penambahan peserta baru, sampai dengan beroperasinya BPJS Kesehatan; Kementerian Pertahanan, Tentara Nasional	Disharmoni Pengaturan	Hak	Pengaturan mengenai hak yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan hak yang berbeda	Terdapat disharmoni pengaturan dengan diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Aparatur Sipil Negara dengan Pasal 57 huruf f UU BPJS. Pasal 57 huruf f memberikan hak kepada PT Taspen untuk melaksanakan kegiatan operasional penyelenggaraan tabungan hari tua dan program pembayaran pensiun bagi pesertanya, termasuk penambahan peserta baru sampai dengan dialihkannya penyelenggaraan dua program tersebut ke BPJS Ketenagakerjaan yaitu paling lambat pada tahun 2029 berdasarkan Pasal 65 ayat (2) UU BPJS. Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 dalam penjelasan umum menerangkan bahwa penyelenggaraan Program Jaminan Kecelaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan oleh PT Taspen. Hal ini bertentangan (disharmoni) dengan Pasal 57 huruf f UU BPJS yang dengan jelas menyatakan bahwa PT Taspen hanya menyelenggarakan dua program jaminan sosial yaitu; tabungan hari tua dan pensiun tanpa memiliki hak untuk menyelenggarakan program jaminan sosial lainnya. Berdasarkan prinsip hukum lex *superior derogat legi inferior,* ketentuan mengenai penyelenggara jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi ASN berdasarkan PP No. 70 Tahun 2015 harus disesuaikan dengan Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.	Tetap Penyelenggaraan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi ASN berdasarkan PP No. 70 Tahun 2015 harus disesuaikan dengan ketentuan dalam UU BPJS.

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	Indonesia, dan Kepolisian Republik Indonesia tetap melaksanakan kegiatan operasional penyelenggaraan program layanan kesehatan bagi pesertanya, termasuk Penambahan peserta baru, ampai dengan beroperasinya BPJS Kesehatan, kecuali untuk pelayanan kesehatan tertentu berkaitan dengan kegiatan operasionalnya, yang ditetapkan dengan Peraturan Presiden; d. Perusahaan Perseroan (Persero) PT Jaminan Sosial Tenaga Kerja atau disingkat PT Jamsostek (Persero) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1995 Nomor 59), berdasarkan Undang- Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1992 Nomor 14, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3468) tetap melaksanakan kegiatan operasional penyelenggaraan: 1. Program jaminan pemeliharaan kesehatan termasuk penambahan peserta baru sampai dengan beroperasinya BPJS Kesehatan; dan 2. Program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, dan jaminan hari tua bagi pesertanya, termasuk penambahan peserta baru sampai dengan berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan.					

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	e. Perusahaan Perseroan (Persero) PT ASABRI atau disingkat PT ASABRI (Persero) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 68 Tahun 1991 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum (Perum) Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 88), berdasarkan Undang- Undang Nomor 6 Tahun 1966 tentang Pemberian Pensiun, Tunjangan bersifat Pensiun, dan Tunjangan Kepada Militer Sukarela (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1966 Nomor 33, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2812), Undang- Undang Nomor 11 Tahun 1969 tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2906), Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890), Undang- Undang Nomor 2 Tahun 1988 tentang Prajurit Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (Lembaran					

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	Negara Republik Indonesia Tahun 1988 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3369), Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1968 tentang Pemberian Pensiun Kepada Warakawuri, Tunjangan Kepada Anak Yatim/Piatu, dan Anak Yatim-Piatu Militer Sukarela (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 61, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2863), dan Peraturan Pemerintah Nomor 67 Tahun 1991 tentang Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1991 Nomor 87, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3455) tetap melaksanakan kegiatan operasional penyelenggaraan program Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia dan program pembayaran pensiun bagi pesertanya, termasuk penambahan peserta baru, sampai dengan dialihkan ke BPJS Ketenagakerjaan. f. Perusahaan Perseroan (Persero) PT DANA TABUNGAN DAN ASURANSI PEGAWAI NEGERI atau disingkat PT TASPEN (Persero) yang dibentuk dengan Peraturan Pemerintah Nomor 26 Tahun 1981 tentang Pengalihan Bentuk Perusahaan Umum Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri Menjadi Perusahaan Perseroan (Persero) (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 38), berdasarkan Undang- Undang Nomor 11 Tahun 1969					

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	tentang Pensiun Pegawai dan Pensiun Janda/Duda Pegawai (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1969 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2906), Undang- Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1974 Nomor 55, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3041) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3890), dan Peraturan Pemerintah Nomor 25 Tahun 1981 tentang Asuransi Sosial Pegawai Negeri Sipil (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1981 Nomor 37, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3200) tetap melaksanakan kegiatan operasional penyelenggaraan program tabungan hari tua dan program pembayaran pensiun bagi pesertanya, termasuk penambahan peserta baru sampai dengan dialihkan ke BPJS Ketenagakerjaan.					
11.	Pasal 58 – Pasal 65	-	-	-	-	Tetap
12.	Pasal 66 Ketentuan mengenai tata cara pengalihan program Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia dan program pembayaran pensiun dari PT ASABRI (Persero) dan pengalihan program tabungan hari tua dan program pembayaran pensiun dari PT TASPEN (Persero) ke BPJS Ketenagakerjaan	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan.	UU ini dibentuk pada tahun 2011, artinya sudah berlaku selama 9 (sembilan) tahun, namun Peraturan Pemerintah sebagaimana diamanatkan Pasal 66 hingga kini belum juga dibentuk. Meskipun menurut Pasal 65, pengalihan program Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia dan program pembayaran pensiun dari PT ASABRI serta program tabungan hari tua dan program pembayaran pensiun dari PT TASPEN ke BPJS Ketenagakerjaan paling lambat 2029, Peraturan Pemerintah dimaksud sebaiknya	Tetap Segera membentuk Peraturan Pemerintah tentang tata cara pengalihan program Asuransi Sosial Angkatan Bersenjata Republik Indonesia dan program pembayaran pensiun dari PT ASABRI (Persero) dan pengalihan Program tabungan hari tua

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	diatur dengan Peraturan Pemerintah.				segera dibentuk tanpa menunggu tahun 2029. Hal tersebut penting agar setiap instansi mempersiapkan diri untuk pengalihan program tersebut.	dan program pembayaran pensiun dari PT TASPEN (Persero) ke BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana diamanatkan Pasal 66 UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
13.	Pasal 67 – Pasal 71	-	-	-	-	Tetap

d. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1 – Pasal 91	-	-	-	-	Tetap
2.	Pasal 92 (1) Pemerintah wajib memberikan perlindungan berupa: a. jaminan kesehatan; b. jaminan kecelakaan kerja; c. jaminan kematian; dan d. bantuan hukum. (1) Perlindungan berupa jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan kematian sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, huruf b, dan huruf c mencakup jaminan sosial yang diberikan dalam program jaminan sosial nasional. (2) Bantuan hukum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, berupa pemberian bantuan hukum dalam perkara yang dihadapi di pengadilan terkait pelaksanaan tugasnya. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Ambiguitas	Penggunaan istilah "perlindungan" pada pasal ini menimbulkan ambiguitas terlebih perlindungan yang diberikan merupakan dua pokok pengaturan yang berbeda yakni 1) jaminan sosial yang terdiri dari jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan 2) bantuan hukum. Undang-Undang ini (UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN) diundangkan setelah Undang- Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional diundangkan sehingga pemberian jaminan sosial bagi ASN seharusnya tidak di tempatkan bersamaan dengan pemberian perlindungan bantuan hukum seperti ketentuan pada pasal ini, karena akan menimbulkan ambiguitas. Selain itu, penempatan pemberian jaminan sosial dengan bantuan hukum pada ketentuan Pasal 92 ini menimbulkan kerancuan pada pembentukan peraturan pelaksananya yakni PP No. 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawan Aparatur Sipil Negara sebagaimana telah diubah dengan PP No. 66 Tahun 2017. Dalam PP tersebut, yang menjadi dasar hukum pembentukannya adalah Pasal 92 ayat (4) dan Pasal 107 UU No. 5 Tahun 2014 namun didalamnya hanya mengatur pemberian sebagian jaminan sosial yang dijaminkan pada pasal ini yakni hanya Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Seharusnya apabila PP tersebut menjadikan Pasal 92 ayat (4) dan Pasal 107 UU ASN sebagai dasar pembentukan PP, ketentuan tersebut tidak hanya mengatur mengenai Jaminan Kecelakaan dan Jaminan Kematian saja	Ubah Memisahkan pengaturan mengenai jaminan sosial dan bantuan hukum yang diberikan kepada ASN dalam pasal yang berbeda karena dua hal tersebut merupakan dua hal yang tidak sama. Memperjelas bahwa jaminan Sosial yang diberikan kepada ASN merupakan bagian dari sistem jaminan sosial nasional yang tunduk pada UU No. 40 Tahun 2004 agar tercipta keselarasan sistem jaminan sosial nasional.

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	Pemerintah.				melainkan juga Jaminan Kesehatan serta bantuan hukum. Pasal ini juga tidak menjelaskan apakah program jaminan sosial yang diberikan kepada PNS mengikuti UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagai *lex specialis* atas ketentuan mengenai jaminan sosial (Pasal 106 ayat (2) UU ASN secara tegas menyebutkan bahwa perlindungan jaminan sosial dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional, dalam hal ini seharusnya juga tunduk terhadap UU 40/2004).	
3.	Pasal 93 – Pasal 141	-	-	-	-	Tetap

e. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, Dan Petambak Garam

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Judul	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Ketepatan	Penggunaan frasa "perlindungan" pada judul kurang tepat sebab "Perlindungan" dan "pelindungan" adalah dua hal yang berbeda makna. Menurut KBBI daring, "perlindungan" adalah tempat berlindung, dan "pelindungan" adalah proses, cara, atau perbuatan melindungi. Dari website Kementerian Pendidikan dan Budaya http://badanbahasa.kemdikbud.go.id, ditemukan perbedaan "perlindungan' dan "pelindungan", yaitu: Berdasarkan proses pengimbuhannya, dapat diketahui bahwa makna kata perlindungan berhubungan dengan kata kerja berlindung, sedangkan kata pelindungan berhubungan dengan kata melindungi. Jadi, perlindungan berarti 'tempat berlindung', sedangkan pelindungan berarti 'perihal melindungi'. Dalam ketentuan ini yang dimaksud dengan "perlindungan" merupakan proses atau perihal melindungi, sehingga sebaiknya kata yang digunakan adalah "pelindungan".	Ubah Perlu diubah menjadi Undang-Undang tentang Pelindungan dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan dan Petambak Garam.
2.	Pasal 1 – Pasal 32	-	-	-	-	Tetap
3.	Pasal 33 (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah sesuai dengan kewenangannya memfasilitasi setiap Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam menjadi	Efektivitas pelaksanaan PUU	Aspek kekosongan peraturan	Belum ada pengaturan	Ketentuan Pasal 33 ayat (2) huruf d terkait bantuan pembayaran premi sama halnya dengan ketentuan mengenai penerima bantuan iuran seperti yang dilaksanakan dalam sistem jaminan sosial kesehatan. Dibandingkan dengan membuat sistem asuransi sosial bagi nelayan dan pembudi daya garam, dapat diatur lebih lanjut mengenai	Ubah Mengikuti ketentuan Jaminan sosial ketenagakerjaan dengan menambahkan ketentuan mengenai bantuan iuran program jaminan sosial ketenagakerjaan.

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	peserta Asuransi Perikanan atau peserta Asuransi Pergaraman. (2) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. kemudahan pendaftaran untuk menjadi peserta; b. kemudahan akses terhadap perusahaan asuransi; c. sosialisasi program asuransi terhadap Nelayan, Pembudi Daya Ikan, dan Petambak Garam, dan perusahaan asuransi; dan/atau d. bantuan pembayaran premi asuransi jiwa, Asuransi Perikanan, atau Asuransi Pergaraman bagi Nelayan Kecil, Nelayan Tradisional, Pembudi Daya Ikan Kecil, dan Petambak Garam Kecil, sesuai dengan kemampuan keuangan negara.				pemberian bantuan iuran dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan sehingga manfaat jaminan sosial ketenagakerjaan dapat juga dirasakan olehpekerja sektor informal menengah ke bawah, seperti dalam hal ini nelayan kecil/tradisional dan petambak garam kecil.	
4.	Pasal 34 – Pasal 39	-	-	-	-	Tetap
5.	Pasal 40 (1) Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah bertanggung jawab terhadap Jaminan keselamatan Nelan dalam melakukan Penangkapan Ikan.	Disharmoni Pengaturan	Perlindungan	Pengaturan mengenai pelindungan yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan	Berdasarkan ketentuan Pasal 40, Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah memiliki tanggung jawab atas keselamatan Nelayan dalam melakukan pekerjaannya yakni menangkap ikan. Namun dalam ketentuan tersebut tidak menunjukan bahwa keselamatan Nelayan yang sedang melakukan	Ubah Perlu disesuaikan dengan ketentuan peraturan perundang-
	(2) Tanggung jawab sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan: a. memastikan perlengkapan keselamatan bagi Nelayan dalam melakukan Penangkapan Ikan; dan b. memberikan bantuan pencarian dan pertolongan bagi Nelayan yang mengalami kecelakaan dalam melakukan Penangkapan Ikan secara cepat, tepat, aman, terpadu, dan terkoordinasi.			setingkat, tetapi memberikan pelindungan yang berbeda	pekerjaannya juga dilindungi dalam program jaminan sosial yakni Jaminan Kecelakaan Kerja. Kecelakaan kerja berdasarkan Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Jaminan Kecelakaan Kerja berdasarkan Pasal 29 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial memiliki tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai apabila	undangan terkait sistem jaminan sosial nasional yang juga berlaku kepada Nelayan dalam melakukan pekerjaannya menangkap ikan.

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja atau menderita penyakit akibat kerja. Dalam hal ini, nelayan yang mengalami kecelakaan dalam melakukan pekerjaannya berhak mendapat manfaat atas jaminan kecelakaan kerja yang diselenggarakan secara nasional oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja (BP Jamsostek). Ketentuan dalam Pasal 40 ayat (2) huruf b yakni Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah bertanggungjawab untuk memberikan bantuan pencarian dan pertolongan bagi Nelayan sangat tidak operasional dan berpotensi mengurangi hak Nelayan untuk dapat menerima manfaat program Jaminan Kecelakaan Kerja sebagaimana dimaksud dalam UU BPJS.	
6.	Pasal 41 – Pasal 78	-	-	-	-	Tetap

f. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1 – Pasal 3	-	-	-	-	Tetap
2.	Pasal 4 (1) Pekerja Migran Indonesia meliputi: a. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja berbadan hukum; b. Pekerja Migran Indonesia yang bekerja pada Pemberi Kerja perseorangan atau rumah tangga; dan c. Pelaut awak kapal dan pelaut perikanan. (2) Tidak termasuk sebagai Pekerja Migran Indonesia dalam Undang-Undang ini, yaitu: a. Warga negara Indonesia yang dikirim atau dipekerjakan oleh badan internasional atau oleh negara di luar wilayahnya untuk menjalankan tugas	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Efisiensi	adalah Pelaut (Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 2000 tentang Kepelautan), Pelaut Kapal Penangkat Ikan (Permen KKP No. 7 Tahun 2011 tentang Sistem Standar Mutu Pendidikan dan Pelatihan, Ujian serta Sertifikasi pelaut Kapal Penangkap Ikan), Awak Kapal (Undang-Undang Nomor 21 Tahun 1992 tentang Pelayaran) dan Awak Kapal Ikan (Permen KKP No. 2 Tahun 2017 tentang Persyaratan dan Mekanisme Sertifikasi Hak Asasi Manusia Perikanan). Ketidakjelasan rumusan definisi pelaut awak kapal dan pelaut perikanan akan berpotensi kepada tidak efektifnya pelindungan yang akan diberikan atau tidak tepat sasaran pelindungan yang diberikan.	Ubah Menggunakan istilah yang konsisten antar peraturan perundang-undangan, tidak menggunakan istilah baru yang tidak didukung dengan penjelasan ataupun batasan definisi.

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	resmi; b. pelajar dan peserta pelatihan di luar negeri; c. warga negara Indonesia pengungsi atau pencari suaka; d. penanam modal; e. aparatur sipil negara atau pegawai setempat yang bekerja di Perwakilan Republik Indonesia; f. warga negara Indonesia yang bekerja pada institusi yang dibiayai oleh anggaran pendapatan dan belanja negara; dan warga negara Indonesia yang mempunyai usaha mandiri di luar negeri.					
3.	Pasal 5 – Pasal 53	-	-	-	-	Tetap
4.	Pasal 54 (1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan: a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian perusahaan paling sedikit Rp5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah); b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito paling sedikit Rp1.500.000.000,00 (satu miliar lima ratus juta rupiah) yang sewaktu- waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; c. memiliki rencana kerja penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang- Undangan	Delegasi	Materi muatan Permen yang didelegasikan oleh peraturan yang lebih tinggi hanya mengatur terbatas yang bersifat teknis administratif (petunjuk No. 211 Lampiran II UU No.12 Tahun 2011)	Berdasarkan ketentuan pada Pasal 54 ayat (3) Sesuai dengan perkembangan keadaan, besarnya modal disetor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan jaminan dalam bentuk deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dapat ditinjau kembali dan diubah dengan Peraturan Menteri. Pasal ini menunjukan bahwa ketentuan pada Undang-Undang dimungkinkan untuk diganti dengan Peraturan Menteri atau peraturan yang tingkatannya lebih rendah. Padahal berdasarkan teori perundang-undangan, peraturan perundang-undangan yang hierarkinya lebih rendah tidak dapat mengganti peraturan yang berada di atasnya. Apabila perubahan besaran modal disetor dan jaminan deposito bersifat fluktuatif bergantung dengan perkembangan keadaan, ketentuan mengenai hal ini tidak perlu dimuat dalam materi muatan Undang-Undang yang sifatnya lebih rigid.	Ubah Mengubah ketentuan Pasal 54 menjadi: (1) Untuk dapat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam Pasal 51 ayat (1), Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia harus memenuhi persyaratan: a. memiliki modal disetor yang tercantum dalam akta pendirian dalam jumlah tertentu; b. menyetor uang kepada bank pemerintah dalam bentuk deposito yang sewaktu-waktu dapat dicairkan sebagai jaminan untuk memenuhi kewajiban dalam Pelindungan Pekerja Migran Indonesia; c. memiliki rencana kerja

No.	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	berjalan; dan d. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia. (2) Deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, hanya dapat dicairkan oleh Menteri apabila Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak memenuhi kewajiban terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pikerja Migran Indonesia. (3) Sesuai dengan perkembangan keadaan, besarnya modal disetor sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dan jaminan dalam bentuk deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, dapat ditinjau kembali dan diubah dengan Peraturan Menteri.					penempatan dan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia paling singkat 3 (tiga) tahun berjalan; dan d. memiliki sarana dan prasarana pelayanan penempatan Pekerja Migran Indonesia. (2) Deposito sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, hanya dapat dicairkan oleh Menteri apabila Perusahaan Penempatan Pekerja Migran Indonesia tidak memenuhi kewajiban terhadap Calon Pekerja Migran Indonesia dan/atau Pikerja Migran Indonesia. (3) Ketentuan lebih lanjut mengenai syarat memperoleh SIP3MI sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dalam Peraturan Menteri
5.	Pasal 55 – Pasal 91	-	-	-	-	Tetap

g. Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1 angka 3 3. Pemerintah Pusat, yang selanjutnya disebut Pemerintah adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang- undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Pasal 1 angka (3) pengertian Pemerintah Pusat dalam Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial *(Pemerintah Pusat, yang selanjutnya disebut Pemerintah adalah Presiden Republik Indonesia yang memegang kekuasaan pemerintahan negara Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-*	Ubah Dengan memperhatikan lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan sebagaimana telah diubah Undang- Undang Nomor

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.				*Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945)*, berbeda redaksional dengan Pengertian Pemerintah Pusat yang ada dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dimana dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mendefinisikan Pemerintah Pusat *(Pemerintah Pusat yang selanjutnya disebut Pemerintah adalah Presiden Republik Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945)*. Hal ini bertentangan dengan Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Nomor 103 *(Apabila rumusan definisi dari suatu Peraturan Perundang-undangan dirumuskan kembali dalam Peraturan Perundang-undangan yang akan dibentuk, rumusan definisi tersebut harus sama dengan rumusan definisi dalam Peraturan Perundang- undangan yang telah berlaku tersebut)*.	15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan Nomor 103. pengertian Pemerintah Pusat dalam pasal 1 ayat (3) sebaiknya mengikuti redaksi dari pengertian pemerintah pusat dalam pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
2.	Pasal 1 angka 4 4. Pemerintah Daerah adala Gubernur, Bupati/Walikota, dan perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah.	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang- undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Pasal 1 angka 4 menjelsakan pengertian Pemerintahan Daerah adalah adalah Gubernur, Bupati/Walikota, dan perangkat daerah sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah. Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial justru tidak mendefinisikan pengertian Pemerintahan Daerah, hal ini tentu menimbulkan ketidakjelasan dan bahkan bisa menimbulkan multitafsir. Jika merujuk pada lampiran II Undang-Undang 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang sudah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 Nomor 103 menyebutkan *"Apabila rumusan definisi dari suatu Peraturan Perundang-undangan dirumuskan kembali dalam Peraturan Perundang-undangan yang akan dibentuk, rumusan definisi tersebut harus sama dengan rumusan definisi dalam Peraturan Perundang- undangan yang telah berlaku tersebut"*. Hal ini perlu menjadi perhatian mengingat definisi Pemeritahan Daerah juga diatur dalam ketentuan umum peraturan perundang-undangan yang lain (definisi Pemerintahan Daerah yang ada dalam UU Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah berbeda	Ubah Dengan mengikuti petunjuk lampiran II Nomor 103 Undang-Undang 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan yang sudah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					arti dan makna dengan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2009 Tentang Perfilman dan seterusnya), perbedaan definisi itu sendiri tidak memjadi permasalahan, mengingat dalam dalam lampiran II Nomor 104 Undang- Undang 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan yang sudah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 menyebutkan *"Rumusan batasan pengertian dari suatu Peraturan Perundang-undangan dapat berbeda dengan rumusan Peraturan Perundangundangan yang lain karena disesuaikan dengan kebutuhan terkait dengan materi muatan yang akan diatur"*.	
3.	Pasal 2 (1) BPJS, dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan program Jaminan Sosial bekerjasama dengan lembaga pemerintah. (2) Lembaga pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi lembaga Pemerintah dan lembaga pemerintah daerah. (3) Lembaga Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas: a. kementerian negara; b. lembaga pemerintah non kementerian; c. lembaga pemerintah yang dipimpin pejabat setingkat menteri; d. sekretariat lembaga negara; dan e. sekretariat lembaga non struktural. (4) Lembaga Pemerintah Daerah Sebagaimana dimaksud pada ayat (2) terdiri atas: a. pemerintah daerah provinsi; dan b. pemerintah daerah kabupaten/kota	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan	Ketentuan umum berisi batasan pengertian atau definisi	Ketentuan pasal 2 ayat (1) *"BPJS, dalam rangka meningkatkan kualitas penyelenggaraan program Jaminan Sosial bekerjasama dengan lembaga pemerintah"*. Ketentuan Pasal 1 ayat (1) menjelaskan definisi dari BPJS, namun terkait lembaga pemerintahan tidak ada dalam dalam ketentuan umum. hal ini perlu mengingat pengertian dari frasa "lembaga pemerintah", sering sekali disebutkan dalam pasal-pasal yang ada di PP ini. Hal ini sejalan dengan Lampiran II Nomor 105 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019 yang menyebutkan *"Jika suatu kata atau istilah hanya digunakan satu kali, namun kata atau istilah itu diperlukan pengertiannya untuk suatu bab, bagian atau paragraf tertentu, kata atau istilah itu diberi definisi"*.	Ubah Dengan Memberikan Pengertian atau definisi dari lembaga pemerintah, sesuai dengan Lampiran II Nomor 105 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019.
4.	Pasal 3 – Pasal 21	-	-	-	-	Tetap

h. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1 – Pasal 4	-	-	-	-	Tetap
2.	Pasal 5 (1) Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 dan setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja, dan penerima bantuan iuran yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dikenai sanksi administratif. (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa: a. teguran tertulis; b. denda; dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek Ketercapaian Hasil	Ketercapaian tujuan dari politik hukum pembentukan peraturan	Adanya ketentuan mengenai pengenaan sanksi administrasi diharapkan agar masyarakat dapat patuh pada ketentuan yang telah ditetapkan. Namun apabila sanksi adminsitratif yang ditetapkan tidak dapat dilaksanakan, masyarakat tidak akan merasakan efek jera apabila melakukan pelanggaran. Seperti ketentuan pada Pasal 5 ayat (2) huruf c yang menyatakan bahwa salah satu bentuk sanksi administarif yang akan dikenakan adalah tidak mendapat pelayanan publik tertentu bagi pelanggar. Sayangnya sanksi ini tidak dapat diterapkan secara operasional sehingga politik hukum yang diharapkan tidak tercapai.	Ubah Perlu dikaji lebih lanjut apakah penerapan sanksi "tidak mendapat pelayanan publik tertentu" efektif untuk tetap diatur sebab di satu sisi pelayanan publik merupakan hak bagi setiap masyarakat dan penerapannya pun sulit untuk dilakukan.
3.	Pasal 6 – Pasal 16	-	-	-	-	Tetap

i. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 Tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundang- undangan	Ketentuan umum berisi batasan pengertian atau definisi; berisi hal-hal lain yang bersifat umum yang berlaku bagi	Sebaiknya dalam ketentuan umum ini ditambahkan definisi tentang Dana Jaminan Sosial secara umum demi kepastian hukum.	Ubah Perlu tambahan pengertian dari frasa “Dana Jaminan Sosial”.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
				pasal atau beberapa pasal berikutnya		
2.	Pasal 2 Pengelolaan aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dilakukan secara optimal dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak menimbulkan multitafsir Tepat Jelas Mudah dipahami	Apakah maksud dari "aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan"? Apa bedanya dengan "aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan" dalam ketentuan Pasal 3? Apakah perlu sinkronisasi antara kedua frasa tsb?	Ubah Perlu ditambahkan pengaturan pada Penjelasan Pasal 2 terkait maksud dari "aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan" demi kepastian hukum.
3.	Pasal 3 (1) BPJS Ketenagakerjaan mengelola aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang terdiri atas: a. aset BPJS Ketenagakerjaan; dan b. aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (2) Aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud ayat (1) huruf b terdiri atas aset dana: a. jaminan kecelakaan kerja; b. jaminan kematian; c. jaminan hari tua; dan d. jaminan pensiun. (3) BPJS Ketenagakerjaan dalam melaksanakan pengelolaan aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan melalui: a. perencanaan; b. pelaksanaan; dan (4) pengawasan dan evaluasi.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa istilah, kata	Tidak menimbulkan multitafsir Tepat Jelas Mudah dipahami	Apakah maksud dari "aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan" dalam ketentuan Pasal 3 karena pada Penjelasan hanya "cukup jelas"? Hal ini sesuai ketentuan Petunjuk No. 245 Lampiran II UU No. 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- undangan, bahwa tidak menggunakan kata atau frasa yang artinya tidak menentu atau konteksnya dalam kalimat tidak jelas.	Ubah Perlu ditambahkan pengaturan pada Penjelasan Pasal 3 terkait maksud dari "aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan" demi kepastian hukum.
4.	Pasal 4 a. Perencanaan pengelolaan aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf a	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak menimbulkan multitafsir Tepat Jelas Mudah dipahami	Apa yang dimaksud dengan "standar perencanaan yang berlaku secara nasional", apakah terdapat pengaturan mengenai hal tersebut? Karena pada Penjelasan hanya "cukup jelas". Hal ini sesuai ketentuan Petunjuk No. 245 Lampiran II UU No. 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 15 Tahun	Ubah Perlu ditambahkan pengaturan pada Penjelasan Pasal 4 terkait maksud dari "standar perencanaan yang berlaku secara nasional" demi kepastian hukum.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	disusun sesuai dengan tahapan yang ditetapkan dalam standar perencanaan yang berlaku secara nasional yang mencakup: inventarisasi data dan informasi aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan b. penyusunan dan penetapan rencana pengelolaan aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.				2019 tentang Perubahan Atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- undangan, bahwa tidak menggunakan kata atau frasa yang artinya tidak menentu atau konteksnya dalam kalimat tidak jelas.	
5.	Pasal 5 (1) Inventarisasi aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf a ditujukan untuk mengumpulkan data dan informasi aset termasuk Liabilitas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (2) Pengumpulan data dan informasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. sumber aset; b. Liabilitas; c. penggunaan; dan d. pengembangan.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak menimbulkan multitafsir Tepat Jelas Mudah dipahami	Apa yang dimaksud dengan "Liabilitas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan"? Karena pada Penjelasan hanya "cukup jelas". Hal ini sesuai ketentuan Petunjuk No. 245 Lampiran II UU No. 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan UU No. 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- undangan, bahwa tidak menggunakan kata atau frasa yang artinya tidak menentu atau konteksnya dalam kalimat tidak jelas.	Ubah Perlu ditambahkan pengaturan pada Penjelasan Pasal 5 terkait maksud dari "Liabilitas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan" demi kepastian hukum.
6.	Pasal 6 Rancangan rencana pengelolaan aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 huruf b memuat rencana pengelolaan: a. aset dan Liabilitas BPJS Ketenagakerjaan. b. aset dan Liabilitas Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak menimbulkan multitafsir Tepat Jelas Mudah dipahami	Apa maksud dari "Liabilitas BPJS Ketenagakerjaan"? Karena pada Penjelasan hanya "cukup jelas".	Ubah Perlu ditambahkan pengaturan pada Penjelasan Pasal 6 terkait maksud dari "Liabilitas BPJS Ketenagakerjaan" demi kepastian hukum.
7.	Pasal 7	-	-	-	-	Tetap
8.	Pasal 8 (1) Rancangan rencana strategis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf a disusun oleh Direksi.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang- undangan	Aspek Koordinasi Kelembagaa/Tata Organisasi	Kelembagaan yang melaksanakan pengaturan dalam peraturan terumus dengan jelas dan tidak tumpang Pembagian kewenangan	Ketentuan Pasal 8 ini tidak terdapat pengaturan mengenai konsultasi atau tahap pembahasan bersama antara Direksi BPJS dengan Dewan Pengawas BPJS. Bagaimana dengan peran DJSN?	Ubah Perlu sinkronisasi dengan ketentuan Pasal 7 ayat (3) dan (4) UU SJSN demi kepastian hukum.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	(2) Rancangan rencana strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) memuat arah kebijakan pengelolaan aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan termasuk rancangan rencana strategis Investasi. (3) Kebijakan dan rancangan rencana strategis Investasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) paling sedikit memuat: a. Profil aset dan Liabilitas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan b. kesesuaian antara durasi aset dan durasi Liabilitas. (4) Rancangan rencana strategis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan oleh Dewan Pengawas menjadi rencana strategis program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (5) Rencana strategis program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) ditetapkan untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. (6) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyusunan rencana strategis diatur dengan peraturan Direksi.			dan tugasnya jelas tindih	Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 7 ayat(3) dan (4) UU 40 Tahun 2004 tentang SJSN bahwa Dewan Jaminan Sosial Nasional bertugas : a. Melakukan kajian dan penelitian yang berkaitan dengan penyelenggaraan jaminan sosial; b. mengusulkan kebijakan investasi Dana Jaminan Sosial Nasional; dan c. mengusulkan anggaran jaminan sosial bagi penerima bantuan iuran dan tersedianya anggaran operasional kepada Pemerintah. d. Dewan Jaminan Sosial Nasional berwenang melakukan monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial.	
9.	Pasal 9 (1) Rancangan rencana kerja anggaran tahunan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 huruf b disusun oleh Direksi. (2) Rancangan rencana kerja anggaran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) disusun dengan mengacu pada rencana strategis program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (3) Rancangan rencana kerja anggaran tahunan sebagaimana dimaksud pada	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak menimbulkan multitafsir Tepat Jelas Mudah dipahami	Sebaiknya ditambah ayat atau terdapat ketentuan juga seperti pada Pasal 8 mengenai: (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai penyusunan rancangan rencana kerja anggaran tahunan diatur dengan peraturan ...	Ubah Perlu demi kepastian hukum tambahan ayat atau frasa "Ketentuan lebih lanjut mengenai penyusunan rancangan rencana kerja anggaran tahunan diatur dengan peraturan ...".

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	ayat (2) ditetapkan oleh Dewan Pengawas menjadi rencana kerja anggaran tahunan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. (4) Rencana kerja anggaran tahunan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) menjadi pedoman dalam pelaksanaan pengelolaan aset dan Liabilitas Jaminan Sosial Ketenagakerjaan					
10.	Pasal 10 Pelaksanaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (3) huruf b meliputi: a. sumber aset; b. liabilitas; c. penggunaan; d. pengembangan; e. kesehatan keuangan; dan f. pertanggungjawaban.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Tidak menimbulkan multitafsir Tepat Jelas Mudah dipahami	Ketentuan Pasal 10 ini dilaksanakan dalam bentuk apa? Karena pada Penjelasan hanya "cukup jelas".	Ubah Perlu tambahan pengaturan pada Penjelasan Pasal 10 terkait bentuk pelaksanaan dari ketentuan Pasal 10 demi kepastian hukum.
11.	Pasal 11 – Pasal 14	-	-	-	-	Tetap
12.	Pasal 15 (1) Sumber aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 huruf b terdiri atas: a. luran jaminan sosial ketenagakerjaan termasuk bantuan iuran; b. hasil pengembangan Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; c. aset program jaminan sosial ketenagakerjaan yang menjadi hak peserta PT. Jamsostek (Persero); dan d. sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (2) Aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang bersumber dari luran	Penilaian Nilai-Nilai Pancasila	Keadilan	Adanya ketentuan yang harus mampu mendorong pengembangan usaha bersama dengan semangat tolong-menolong	Ketentuan Pasal 15 ayat(6) huruf c dalam hal terdapat pemberian dana talangan dari Pemerintah sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf c, pemberian dana talangan pada Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebaiknya tidak dibebani pembayaran bunga.	Ubah Perlu tambahan penjelasan pada ketentuan Pasal 15 ayat (6) huruf c bahwa pemberian dana talangan pada Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebaiknya tidak dibebani pembayaran bunga demi kepastian hukum.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	jaminan sosial termasuk bantuan iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a, berasal dari luran program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan termasuk bantuan iuran sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan. (3) Aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang bersumber dari hasil pengembangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b, berasal dari semua penambahan aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang merupakan hasil dari penempatan Investasi maupun bukan investasi. (4) Aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang bersumber dari hasil pengalihan aset program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf c terdiri atas: a. aset program jaminan kecelakaan kerja yang dialihkan menjadi aset Dana Jaminan Sosial kecelakaan kerja; b. aset program jaminan hari tua yang dialihkan menjadi aset Dana Jaminan Sosial hari tua; dan c. aset program jaminan kematian yang dialihkan menjadi aset Dana Jaminan Sosial kematian. (5) Jumlah aset program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling sedikit sebesar jumlah Liabilitas kepada peserta pada saat pengalihan aset PT. Jamsostek(Persero) menjadi aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.					

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	(6) Aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang bersumber dari sumber lain yang sah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf d, merupakan dana yang berasal dari: a. Surplus aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sesuai dengan program; b. Surplus aset BPJS Ketenagakerjaan; c. dana talangan dari BPJS Ketenagakerjaan untuk pembayaran manfaat; dan/atau d. hibah dan/atau bantuan lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (7) Aset Dana Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang bersumber dari hibah dan/atau bantuan lain yang sah dan tidak mengikat sebagaimana dimaksud pada ayat (6) huruf d dapat berupa uang, barang, dan/atau jasa.					
13.	Pasal 16 – Pasal 66	-	-	-	-	Tetap

j. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1	-	-	-	-	Tetap

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
2.	Pasal 2 (1) Program JKK dan JKM diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. (2) Program JKK dan JKM bagi Peserta pada Pemberi Kerja penyelenggara negara diatur dengan Peraturan Pemerintah tersendiri.	Disharmoni Pengaturan	Kewenangan	Ada pengaturan mengenai kewenangan yang tidak konsisten/ saling bertentangan antar ayat dalam peraturan yang sama Adanya pengaturan mengenai kewenangan yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki tetapi dilaksanakan oleh lembaga yang berbeda	Pasal 2 ayat (1) menyatakan bahwa program JKK dan JKM dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan Pasal 2 ayat (2) menyatakan secara tersirat bahwa JKK dan JKM ASN dilaksanakan oleh PT. Taspen karena diatur dengan PP No. 70 Tahun 2015. Ketentuan Pasal 2 ayat (1) dan ayat (2) sebaiknya disinkronisasi demi kepastian hukum. Badan yang berwenang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKM) bagi peserta berbedaantara PP No. 44 Tahun 2015 yang dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan PP No. 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara yang dilaksanakan oleh PT. Taspen (Persero). PP No. 70 Tahun 2015 merupakan peraturan pelaksana dari UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. PT. Taspen bukan merupakan badan penyelenggara Jaminan sosial sebagaimana diamanatkan UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengatur bahwa badan penyelenggara jaminan sosial dibentuk dengan Undang-Undang, sedangkan PT. Taspen dibentuk dengan Peraturan Pemerintah sehingga PT. Taspen tidak berwenang menyelenggarakan program JKK dan JKM. Perlu perubahan ketentuan PP No. 70 Tahun 2015 terkait badan yang Berwenang menyelenggarakan program JKK dan JKM. (Hal ini merupakan bentuk penyelundupan hukum, menurut Narasumber Ajmad Anshori,SH.,M.Hum,CLA,CLS yang disampaikan pada rapat tgl 23/7/20)	Ubah Perlu sinkronisasi demi kepastian Hukum antara ketentuan ayat(1) dengan ayat(2). Perlu sinkronisasi ketentuan terkait badan yang berwenang menyelenggarakan program JKK dan JKM antara PP No. 44 Tahun 2015 dengan PP No. 70 Tahun 2015 mengacu pada UU SJSN dan UU BPJS demi kepastian hukum sehingga yang berwenang adalah BPJS Ketenagakerjaan.
3.	Pasal 3 – Pasal 16	-	-	-	-	Tetap
4.	Pasal 17 (1) Pengelompokan tingkat risiko lingkungan kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 ayat (2) dievaluasi paling lama setiap 2 (dua) tahun. (2) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) digunakan sebagai bahan perubahan pengelompokan tingkat risiko lingkungan kerja sebagaimana dimaksud	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan.	Ketentuan mengenai tata cara evaluasi pengelompokan tingkat risiko lingkungan kerja yang diamanatkan Pasal 17 ayat (3) belum ada hingga saat ini sehingga pelaksanaannya belum operasional.	Tetap Perlu disusun Peraturan Menteri sesuai amanat Pasal 17 ayat (3).

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	dalam Pasal 16 ayat (2). (3) Ketentuan mengenai tata cara Evaluasi pengelompokan tingkat risiko lingkungan kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.					
5.	Pasal 18 – Pasal 21	-	-	-	-	Tetap
6.	Pasal 22 (1) Keterlambatan pembayaran Iuran bagi Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dikenakan denda sebesar 2% (dua persen) untuk setiap bulan keterlambatan yang dihitung dari Iuran yang seharusnya dibayar oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara. (2) Denda akibat keterlambatan pembayaran Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditanggung sepenuhnya oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan pembayarannya dilakukan sekaligus bersama- sama dengan penyetoran Iuran bulan berikutnya. (3) Denda keterlambatan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan pendapatan lain dari Dana Jaminan Sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang- undangan	Aspek Standar Operasional Pelaksana	Ketersediaan SOP yang jelas, lengkap dan benar- benar diterapkan	Bagaimana implementasi ketentuan Pasal 22? Jika pada pelaksanaannya perhitungan denda 2% keterlambatan pembayaan iuran tidak maksimal dapat berakibat manfaat program JHT menjadi berkurang karena pembayaran JHT adalah akumulasi iuran ditambah hasil pengembangan. Adanya keterlambatan pembayaran iuran Menyebabkan hasil pengembangannya menjadi terhambat sehingga manfaat JHT pekerja tidak optimal.	Ubah Perlu tambahan pengaturan demi kepastian hukum terkait penghitungan kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran dari pemberi kerja dan BPJS langsung memperhitungkannya sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.
7.	Pasal 23 (1) BPJS Ketenagakerjaan menghitung kelebihan atau kekurangan Iuran JKK dan JKM sesuai dengan Upah Pekerja. (2) Perhitungan kelebihan atau kekurangan Iuran JKK dan JKM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) didasarkan pada daftar Upah Pekerja. (3) Dalam hal terjadi kelebihan atau	Penilaian Nilai-Nilai Pancasila	Keadilan	Adanya ketentuan yang mengatur peluang yang sama bagi setiap warga negara untuk mendapatkan akses pemanfaatan sumber daya atau tidak ditemukan ketentuan yang menyebabkan tidak terjaminnya peluang yang sama bagi setiap warga negara untuk	Ketentuan Pasal 23 ini perlu ditambah pengaturan terkait adanya Penghitungan kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran dari pemberi kerja dan BPJS langsung memperhitungkannya sehingga tidak ada pihak yang dirugikan.	Ubah Perlu tambahan pengaturan demi Kepastian hukum pada Penjelasan Pasal 32 terkait sosialisasi bagi pengusaha agar melaksanakan jaminan sosial sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	kekurangan pembayaran luran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), BPJS Ketenagakerjaan memberitahukan secara tertulis kepada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan/atau Peserta paling lambat 14 (empat belas) hari kerja sejak diterimanya luran. (4) Kelebihan atau kekurangan pembayaran luran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperhitungkan dengan pembayaran luran bulan berikutnya.			mendapatkan akses pemanfaatan sumber daya		
8.	Pasal 24 – Pasal 31	-	-	-	-	Tetap
9.	Pasal 32 (1) Upah sebagai dasar pembayaran JKK adalah Upah terakhir Pekerja pada saat kecelakaan terjadi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19. (2) Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara melaporkan Upah tidak sesuai dengan Upah yang sebenarnya sehingga terjadi kekurangan pembayaran manfaat JKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) huruf b, maka Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib membayar kekurangannya. (3) Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara melaporkan data Pekerjanya tidak benar, sehingga mengakibatkan ada Pekerjanya yang tidak terdaftar dalam program JKK pada BPJS Ketenagakerjaan, maka bila terjadi risiko terhadap Pekerja, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib memberikan hak Pekerja sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang- undangan	Aspek Budaya Hukum Masyarakat	Masyarakat paham dengan peraturan tersebut	Bagaimana implementasi ketentuan Pasal 32 ini? Jika masih banyak pengusaha yang belum mendaftarkan pekerjanya sesuai dengan penahapan kepesertaan yang diwajibkan oleh peraturan perundang-undangan, maka Dibutuhkan sosialisasi terkait hal ini. Ketentuan sosialisasi sebaiknya ditambahkan pada Penjelasan Pasal 32 demi kepastian hukum.	Ubah Perlu tambahan pengaturan demi Kepastian hukum pada Penjelasan Pasal 32 terkait sosialisasi bagi pengusaha agar melaksanakan jaminan sosial sesuai peraturan perundang- undangan yang berlaku.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	(4) Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara mengikutsertakan Pekerjanya hanya sebagian program saja dan tidak sesuai dengan penahapan kepesertaan yang diwajibkan, maka bila terjadi risiko terhadap Pekerja, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib memberikan hak Pekerja sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.					
10.	Pasal 33 – Pasal 37	-	-	-	-	Tetap
11.	Pasal 38 (1) Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang menunggak luran JKK sampai dengan 3 (tiga) bulan berturut-turut dan terjadi Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar manfaat JKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) kepada Peserta atau ahli warisnya. (2) Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang menunggak luran JKK lebih dari 3 (tiga) bulan berturut- turut dan terjadi Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib membayar terlebih dahulu manfaat JKK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 ayat (2) kepada Peserta atau ahli warisnya. (3) Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) telah melunasi seluruh tunggakan luran dan denda yang menjadi kewajibannya, maka Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dapat	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat dilaksanakan secara efektif	Ketentuan Pasal 38 ayat (2) tidak menguntungkan Pekerja. Dalam hal ini Pekerja dipaksa menanggung dosa Pemberi Kerja yang tidak membayar iuran ke BPJS Ketenagakerjaan tapi Pekerja yang dikorbankan haknya atas manfaat JKK yang seharusnya bisa ia dapatkan. Ketentuan pada Pasal ini terlihat seperti memberikan pelindungan kepada Pekerja dengan cara Pemberi Kerja diwajibkan untuk membayar terlebih dahulu manfaat JKK kepada Pekerja. Namun dalam pelaksanaannya, pengawasan terhadap pembayaran manfaat JKK kepada Pekerja oleh Pemberi Kerja sulit untuk ditegakan. Selain itu kewajiban yang dibebankan kepada Pemberi Kerja untuk membayar manfaat JKK kepada Pekerja terlebih dahulu ini tidak disertakan dengan mekanisme penegakan dalam hal ini pengawasan atas pelaksanaan kewajiban ini maupun sanksi apabila Pemberi Kerja tidak melaksanakan kewajiban tersebut. Ketentuan ini menjadi tidak operasional dan sangat merugikan Pekerja.	Ubah Perlu dibuat mekanisme pembayaran manfaat oleh BPJS Ketenagakerjaan bagi peserta yang mengalami kecelakaan kerja namun terdapat tunggakan iuran yang tidak dibayarkan oleh Pemberi Kerja, serta proses penagihan kepada Pemberi Kerja atas tunggakan iuran tersebut tanpa Mengurangi hak pekerjasebagai peserta jaminan sosial. Perlu ditambahkan ketentuan mengenai pengawasan dan/atau sanksi atas penerapan dari ketentuan ini.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	meminta penggantiannya kepada BPJS Ketenagakerjaan.					
12.	Pasal 39 – Pasal 40	-	-	-	-	Tetap
13.	Pasal 41 (1) Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang menunggak Iuran JKM sampai dengan 3 (tiga) bulan berturut-turut dan Peserta meninggal dunia bukan karena Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar manfaat JKM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 kepada ahli waris. (2) Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang menunggak Iuran JKM lebih dari 3 (tiga) bulan berturut- turut dan Peserta meninggal dunia bukan karena Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib membayar terlebih dahulu manfaat JKM sebagaimana dimaksud dalam Pasal 34 kepada ahli waris. (3) Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada (1) ayat (2) telah melunasi seluruh tunggakan luran dan denda yang menjadi kewajibannya, maka Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dapat meminta penggantiannya kepada BPJS Ketenagakerjaan.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat dilaksanakan secara efektif	Ketentuan Pasal 17 ayat (2) tidak menguntungkan Pekerja dan ahli warisnya. Dalam hal ini Pekerja dipaksa menanggung dosa Pemberi Kerja yang tidak membayar iuran ke BPJS Ketenagakerjaan tapi Pekerja yang dikorbankan haknya atas manfaat JKM yang seharusnya bisa ia dapatkan. Ketentuan pada Pasal ini terlihat seperti memberikan pelindungan kepada Pekerja dan ahli warisnya dengan cara Pemberi Kerja diwajibkan untuk membayar terlebih dahulu manfaat JKM kepada ahli waris pekerja. Namun dalam pelaksanaannya, pengawasan terhadap pembayaran manfaat JKM kepada ahli waris Pekerja oleh Pemberi Kerja sulit untuk ditegakan. Kewajiban Pemberi Kerja untuk membayar manfaat JKM kepada ahli waris pekerja dalam hal ini juga tidak diikuti sanksi apabila gagal untuk dilaksanakan. Ketentuan ini menjadi tidak operasional untuk dilaksanakan.	Ubah Perlu dibuat mekanisme pembayaran manfaat oleh BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja yang mengalami meninggal dunia namun terdapat tunggakan iuran yang tidak dibayarkan oleh Pemberi Kerja, serta proses penagihan kepada Pemberi Kerja atas tunggakan iuran tersebut tanpa mengurangi hak ahli waris pekerja sebagai peserta jaminan sosial. Perlu ditambahkan ketentuan mengenai pengawasan dan sanksi apabila Pemberi Kerja tidak dapat melaksanakan kewajiban yang diberikan pada pasal ini.
14.	Pasal 42 – Pasal 44	-	-	-	-	Tetap
15.	Pasal 45 (1) BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan surat keterangan dokter menghitung besarnya manfaat JKK sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	Efektivitas Pelaksaan Peraturan Perundang- undangan	Aspek Standar Operasional Pelaksana	Ketersediaan SOP yang jelas, lengkap, dan benar- benar diterapkan	Ketentuan Pasal 45 ini perlu pengaturan tambahan terkait jangka waktu maksimal proses birokrasi untuk menyelesaikan perbedaan pendapat guna menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban masing-masing pihak demi ketertiban dan kepastian hukum.	Ubah Perlu ditambahkan ketentuan mengenai jangka waktu maksimal tahapan guna menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban masing- masing

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	Dalam hal perhitungan BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diterima salah satu pihak dan terjadi perbedaan pendapat antara Pekerja, Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan/ atau BPJS Ketenagakerjaan mengenai penetapan Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, akibat Kecelakaan Kerja, persentase Cacat dan besarnya manfaat JKK, maka penetapan manfaat JKK dilakukan oleh Pengawas Ketenagakerjaan setempat. (3) Dalam hal penetapan Pengawas Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) tidak diterima salah satu pihak, maka pihak yang tidak menerima dapat meminta penetapan Menteri. (4) Penetapan Menteri sebagaimana dimaksud pada ayat (3) merupakan penetapan akhir yang wajib dilaksanakan oleh para pihak. (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara penyelesaian perbedaan pendapat tentang penetapan Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, akibat Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, persentase Cacat, besarnya manfaat JKK, tata cara pertimbangan medis, dan mekanisme kerja dokter penasehat diatur dengan Peraturan Menteri.					pihak yang mengajukan keberatan demi ketertiban dan kepastian hukum.
16.	Pasal 46 – Pasal 52	-	-	-	-	Tetap
17.	Pasal 53 Pemberi Kerja selain penyelenggara negara pada skala usaha besar, menengah, kecil dan mikro yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan Pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang- undangan	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat dilaksanakan secara efektif	Bagaimana implementasi Pasal 53 ini? Jika belum efektif dan penyampaian informasi terkait ketentuan ini juga ternyata masih minim sehingga banyak pekerja yang belum mengetahui haknya tersebut, maka dibutuhkan sosialisasi. Ketentuan sosialisasi ini sebaiknya ditambahkan pada Penjelasan Pasal 53 demi kepastian hukum.	Ubah Perlu tambahan pengaturan pada Penjelasan Pasal 53 terkait sosialisasi program JKK dan JKM bagi pekerja.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	waktu tertentu, wajib mendaftarkan Pekerjanya dalam program JKK dan JKM sesuai penahapan kepesertaan.					
18.	Pasal 54 – Pasal 57	-	-	-	-	Tetap
19.	Pasal 58 (1) Sengketa dalam penyelenggaraan program JKK antara Peserta denganfasilitas pelayanan kesehatan dan/ atau antara fasilitas pelayanan kesehatan dengan BPJS Ketenagakerjaan dan/ atau antara Peserta dengan BPJS Ketenagakerjaan, dapat diselesaikan secara musyawarah oleh para pihak yang bersengketa. (2) Sengketa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan sengketa di bidang keperdataan dan sengketa mengenai hak-hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan dikuasai sepenuhnya oleh pihak yang bersengketa dan bukan sengketa yang menurut ketentuan peraturan perundang-undangan tidak dapat diadakan perdamaian. (3) Dalam hal sengketa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak dapat diselesaikan secara musyawarah, maka penyelesaian sengketa dilakukan melalui unit pengendali mutu pelayanan dan penanganan pengaduan. (4) Dalam hal penyelesaian sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tidak terlaksana maka penyelesaian dilakukan melalui mediasi sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (5) Dalam hal mekanisme mediasi	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang- undangan	Aspek Standar Operasional Pelaksana	Ketersediaan SOP yang jelas, lengkap dan benar- benar diterapkan	Ketentuan Pasal 58 ini perlu tambahan pengaturan terkait jangka waktu maksimal proses birokrasi untuk menyelesaikan sengketa tersebut guna menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban masing-maisng pihak demi ketertiban dan kepastian hukum.	Ubah Perlu ditambahkan ketentuan mengenai jangka waktu maksimal tahapan untuk menjamin pelaksanaan hak dan kewajiban masing- masing pihak yang bersengketa demi ketertiban dan kepastian hukum.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	sebagaimana dimaksud pada ayat (4) tidak dapat terlaksana, maka penyelesaiannya dapat diajukan ke Pengadilan Negeri sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.					
20.	Pasal 59 (1) Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3), Pasal 10 ayat (4) dan ayat (7), Pasal 27 ayat (1), Pasal 32 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), Pasal 35 ayat (1), Pasal 43 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 44 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 45 ayat (4), Pasal 52 ayat, dan Pasal 53, dikenai sanksi administratif. (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa: a. teguran tertulis; b. denda; dan/ atau c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu. (3) Pengenaan sanksi teguran tertulis dan/ atau denda kepada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (4) Pengenaan sanksi tidak (1) mendapat pelayanan publik tertentu kepada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan oleh unit pelayanan publik tertentu pada instansi Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/ kota.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang- undangan	Aspek Penegakan Hukum	Kepatuhan Aparat Penegak Hukum	Ketentuan Pasal 59 ini agar lebih efektif dalam implementasi nya perlu pada Penjelasannya ditambahkan pengaturan mengenai sosialisasi penegakan sanksi untuk aparat pemerintah.	Ubah Perlu tambahan pengaturan demi Kepastian hukum pada Penjelasan Pasal 59 terkait sosialisasi bagi aparat pemerintah dalam penegakansanksi untuk yang tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu kepada pemberi kerja.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
21.	Pasal 60 – Pasal 63	-	-	-	-	Tetap

k. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1 – Pasal 14	-	-	-	-	Tetap
2.	Pasal 15 (1) Untuk pertama kali Usia Pensiun ditetapkan 56 (lima puluh enam) tahun. (2) Mulai 1 Januari 2019, Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun. (3) Usia Pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (2) selanjutnya bertambah 1 (satu) tahun untuk setiap 3 (tiga) tahun berikutnya sampai mencapai Usia Pensiun 65 (enam puluh lima) tahun. (4) Dalam hal Peserta telah memasuki Usia Pensiun tetapi yang bersangkutan tetap dipekerjakan, Peserta dapat memilih untuk menerima Manfaat Pensiun pada saat mencapai Usia Pensiun atau pada saat berhenti bekerja dengan ketentuan paling lama 3 (tiga) tahun setelah Usia Pensiun.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Konsistensi antar ketentuan	Terdapat perbedaan batas usia pensiun diantara sejumlah regulasi. Pasal 154 huruf c Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menentukan bahwa batasan usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja (PK): *c. pekerja/buruh mencapai usia pensiun sesuai dengan ketetapan dalam perjanjian kerja, peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, atau peraturan perundang- undangan;* Sementara di Pasal 39 ayat (4) Undang- Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN usia pensiun ditetapkan menurut ketentuan peraturan perundang-undangan, peraturan perusahaan (PP), dan perjanjian kerja bersama (PKB), atau peraturan perundang-undangan. Dalam praktiknya, ketentuan usia pensiun ditetapkan dalam PK, PP dan PKB yang pada umumnya menetapkan batas pada usia 55 tahun.	Tetap
3.	Pasal 16 – Pasal 38	-	-	-	-	Tetap

I. 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

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1	-	-	-	-	Tetap
2.	Pasal 2 (1) Setiap Pemberi Kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai penahapan kepesertaan. (2) Setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan kewajiban yang berbeda	Ketentuan Pasal 2 ayat (2) yang memberikan kewajiban kepada orang yang bekerja untuk mendaftarkan dirinya dalam program JHT bertentangan dengan kewajiban yang diberikan oleh Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pasal 15 (1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Frasa "orang yang bekerja" dapat diartikan sebagai pekerja sebagaimana Pasal 1 angka 4 PP ini. Ditinjau dari perlindungan hukum, ketentuan pasal ini lebih melindungi pekerja dibandingkan ketentuan pada Undang-Undang BPJS. Sebab berdasarkan ketentuan pada UU tsb, pemberi kerja bisa saja tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial sehingga pekerja menjadi tidak terlindungi.	Tetap Terdapat disharmoni pengaturan antara ketentuan pasal ini dengan Undang-Undang BPJS. Namun materi muatan pada PP ini seharusnya dapat diadopsi dalam perubahan UU BPJS.
3.	Pasal 3 – Pasal 15	-	-	-	-	Tetap
4.	Pasal 16 (1) Iuran JHT bagi Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari Upah, dengan ketentuan: a. 2% (dua persen) ditanggung oleh Pekerja; dan b. 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh c. Pemberi Kerja. (2) Besarnya Iuran program JHT bagi Peserta penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dilakukan evaluasi secara berkala paling lama 3	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan.	Ketentuan mengenai evaluasi atas besaran iuran program Jaminan Hari Tua bagi Peserta Penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara hingga saat ini belum diatur dalam Peraturan Pemerintah sesuai amanat Pasal 16 ayat (2).	Tetap Perlu segera dibentuk Peraturan Pemerintah tentang Evaluasi Terhadap Besaran Iuran Program JHT Bagi Peserta Penerima Upah Yang Bekerja Pada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara, Yang Dilakukan Evaluasi Berkala Paling Lama 3 (Tiga) Tahun.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	(tiga) tahun yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.					
5.	Pasal 17	-	-	-	-	Tetap
6.	Pasal 18 (1) Iuran JHT bagi Peserta bukan Penerima Upah didasarkan pada jumlah nominal tertentu dari penghasilan Peserta yang ditetapkan dalam daftar sebagaimana tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Pemerintah ini. (2) Daftar Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipilih oleh Peserta sesuai penghasilan Peserta masing-masing. (3) Besarnya luran program JHT bagi Peserta bukan Penerima Upah dilakukan evaluasi secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun yang ditetapkan dengan Peraturan Pemerintah.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek kekosongan pengaturan	Belum ada pengaturan.	Ketentuan mengenai evaluasi berkala atas besarnya iuran program Jaminan Hari Tua bagi Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) yang menjadi amanat dari Pasal 18 ayat (3) hingga saat ini belum diundangkan sehingga pelaksanaannya belum optimal.	Tetap Perlu menindaklanjuti amanat Pasal 18 ayat (3) untuk Membentuk Peraturan Pemerintah Tentang Evaluasi Besaran Iuran Program JHT Bagi Peserta Bukan Penerima Upah, yang dilakukan evaluasi secara berkala paling lama 3 (tiga) tahun.
7.	Pasal 19 – Pasal 25	-	-	-	-	Tetap
8.	Pasal 26 (1) Manfaat JHT wajib dibayarkan kepada Peserta apabila: a. Peserta mencapai usia pensiun; b. Peserta Mengalami cacat total tetap; atau c. Peserta meninggal dunia. (2) Manfaat JHT bagi Peserta yang Mencapai usia pensiun sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a diberikan kepada Peserta. (3) Manfaat JHTbagi Peserta yang Mengalami cacat total tetap sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf b diberikan kepada Peserta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Ketepatan	Penjelasan Pasal 26 ayat 1 huruf a "Yang dimaksud dengan "mencapai usia pensiun" termasuk Peserta yang berhenti bekerja." Penjelasan dari ketentuan ini tidak tepat sebab seharusnya pensiun diartikan sebagai salah satu alasan berhenti bekerja, bukan berhenti bekerja dapat diartikan sebagai masuk usia pensiun seperti yang dijelaskan dalam penjelasan pasal ini. Secara filosofis, jaminan hari tua diberikan agar pekerja memiliki uang pada saat memasuki masa pensiunnya. Uang yang diberikan sekali secara tunai dapat diolah kembali sebagai modal keberlangsungan hidup pekerja pada hari tua. Apabila sebelum memasuki hari tua, yaitu pada saat berhenti bekerja, pekerja bisa mengambil jaminan hari tua, maka pada saat memasuki masa pensiun, tidak ada jaminan bagi pekerja untuk bisa hidup layak pada masa tuanya.	Ubah Mengembalikan materi muatan Peraturan sebelumnya yakni pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua yakni pekerja yang berhenti sebelum masa pensiun dapat mengambil jaminan hari tua setelah memasuki usia 56 tahun.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	(4) Manfaat JHT bagi Peserta yang Meninggal dunia sebagaimana dimaksud pada ayat huruf c sebelum mencapai usia pensiun diberikan kepada ahli waris sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23 ayat (2). (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara dan Persyaratan pembayaran manfaat JHT sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Menteri.					
9.	Pasal 27 – Pasal 37	-	-	-	-	Tetap

m. Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Konsideran Menimbang bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 92 ayat (4) dan Pasal 107 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, perlu menetapkan Peraturan Pemerintah tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara;	Ketepatan Jenis Peraturan Perundang -Undangan	Melaksana kan lebih lanjut perintah Undang- Undang	Diperintahkan secara tegas	Pada konsideran menimbang PP No. 70 Tahun 2015, dinyatakan bahwa salah satu dasar penetapan Peraturan Pemerintah ini adalah Pasal 107 UU ASN yang mana hal tersebut kurang tepat. Sebab Pasal 107 UU ASN menyatakan "Ketentuan lebih lanjut mengenai manajemen PPPK sebagaimana dimaksud dalam Pasal 95 sampai dengan Pasal 106 diatur dalam Peraturan Pemerintah." Yang mana Pasal 95 sampai dengan Pasal 106 tidak hanya mengatur mengenai jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi PPPK namun mengenai manajemen PPPK secara umum yang mana telah diatur dengan PP No. 49 Tahun 2018 tentang Manajemen PPPK. Pada UU ASN, terkait dengan jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian bagi PPPK diatur dalam Pasal 106 namun dinyatakan bahwa perlindungan jaminan hari tua, jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian dilaksanakan sesuai dengan sistem jaminan sosial nasional yang telah diatur di dalam UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Sehingga penetapan PP ini tidak diperlukan karena pelaksanaannya tunduk	Cabut

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					pada UU tersebut dan peraturan pelaksananya.	
2.	Dasar Hukum Mengingat 1. Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; 2. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 6, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494); 3. Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 tentang Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 212, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5740).	Ketepatan jenis PUU	Melaksana kan ketentuan Undang- undang	Diperintahka n secara tegas	Berdasarkan prinsip "*lex superior derogat legi inferiori*", seharusnya sebuah peraturan perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang- undangan yang secara hierarki berada diatasnya. PP ini hanya menjadikan UUD 1945 dan UU ASN sebagai dasar hukum mengingat dengan mengabaikan aturan yang lebih tinggi dan lebih fundamental mengatur sistem jaminan sosial nasional, yaitu UU SJSN dan UU BPJS. Akibat dari pengabaian tersebut menjadikan PP ini bertentangan dengan UU SJSN dan UU BPJS.	Ubah Perlu menambahkan UU SJSN dan UU BPJS menjadi dasar hukum mengingat.
3.	Pasal 1	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Ketegasan	Berdasarkan UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan Perpres No. 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial, program jaminan kecelakaan kerja (JKK) dan jaminan kematian (JKM) diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Dengan demikian, rumusan ini perlu diubah dengan menegaskan bahwa BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang mengelola Program JKK dan JKM bagi Peserta.	Ubah
4.	Pasal 1 angka 4 dan angka 5 4. Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah perlindungan atas risiko kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja berupa perawatan, santunan, dan tunjangan cacat. 5. Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah perlindungan atas risiko kematian bukan akibat kecelakaan kerja berupa santunan kematian.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Ketepatan	Pasal 1 angka 4 dan angka 5 perlu diubah. "perlindungan" dan "pelindungan" adalah dua hal yang berbeda makna. Menurut KBBI daring, "perlindungan" adalah tempat berlindung, dan "pelindungan" adalah proses, cara, atau perbuatan melindungi. Dari website Kementerian Pendidikan dan Budaya http://badanbahasa.kemdikbud.go.id, ditemukan perbedaan "perlindungan' dan "pelindungan", yaitu: Berdasarkan proses pengimbuhannya, dapat diketahui bahwa makna kata perlindungan berhubungan dengan kata kerja berlindung, sedangkan kata pelindungan berhubungan dengan kata melindungi. Jadi, perlindungan berarti 'tempat berlindung', sedangkan pelindungan berarti 'perihal melindungi'. Program JKK dan JKM merupakan proses atau perihal melindungi,	Ubah Pada Pasal 1 angka 4 dan angka 5, kata "perlindungan" perlu diubah menjadi "pelindungan".

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					sehingga sebaiknya kata yang digunakan adalah "pelindungan".	
5.	Pasal 1 angka 13 13. Cacat adalah kelainan fisik dan/atau mental sebagai akibat kecelakaan kerja yang dapat mengganggu atau menjadi rintangan bagi Peserta dalam melakukan pekerjaan.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Ketegasan	Disahkannya UU No. 19 Tahun 2011 tentang Pengesahan Convention on the Rights of Persons with Disabilities (Konvensi Hak-hak Penyandang Disabilitas) menunjukkan komitmen dan kesungguhan Pemerintah Indonesia untuk menghormati, melindungi, dan memenuhi hak Penyandang Disabilitas yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan Penyandang Disabilitas. Semangat dari Pemerintah tersebut harus tergambar pula dalam setiap produk peraturan perundang-undangan yang dibentuk, termasuk istilah yang digunakan, yakni bukan lagi "cacat" melainkan "disabilitas". Oleh sebab itu, istilah "cacat" yang digunakan dalam UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional sebaiknya diubah menjadi "disabilitas", sedangkan orang yang mengalami disabilitas disebut "penyandang disabilitas".	Ubah Sebaiknya istilah cacat diganti menjadi disabilitas.
6.	Pasal 2 (1) Program perlindungan yang diselenggarakan	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Ketepatan	"perlindungan" dan "pelindungan" adalah dua hal yang berbeda makna.	Ubah Mengubah kata "perlindungan"
	oleh Pengelola Program terdiri atas: a. JKK; dan b. JKM. (2) Program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. kepesertaan; b. manfaat; dan c. luran.				Menurut KBBI daring, "perlindungan" adalah tempat berlindung, dan "pelindungan" adalah proses, cara, atau perbuatan melindungi. Dari website Kementerian Pendidikan dan Budaya http://badanbahasa.kemdikbud.go.id, ditemukan perbedaan "perlindungan' dan "pelindungan", yaitu: Berdasarkan proses pengimbuhannya, dapat diketahui bahwa makna kata perlindungan berhubungan dengan kata kerja berlindung, sedangkan kata pelindungan berhubungan dengan kata melindungi. Jadi, perlindungan berarti 'tempat berlindung', sedangkan pelindungan berarti 'perihal melindungi'. Program yang dimaksud dalam Pasal ini merupakan proses atau perihal melindungi, sehingga sebaiknya kata yang digunakan adalah "pelindungan".	menjadi "pelindungan".
7.	Pasal 3 (1) Pemberi Kerja wajib memberikan perlindungan berupa JKK dan JKM kepada Peserta. (2) Kewajiban Pemberi Kerjasebagaimana	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Ketepatan	"perlindungan" dan "pelindungan" adalah dua hal yang berbeda makna. Menurut KBBI daring, "perlindungan" adalah tempat berlindung, dan "pelindungan" adalah proses, cara, atau perbuatan melindungi. Dari website Kementerian Pendidikan dan Budaya	Ubah kata "perlindungan" diubah menjadi "pelindungan".

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	dimaksud pada ayat (1) meliputi pendaftaran Peserta dan pembayaran luran.				http://badanbahasa.kemdikbud.go.id, ditemukan perbedaan "perlindungan' dan "pelindungan", yaitu: Berdasarkan proses pengimbuhannya, dapat diketahui bahwa makna kata perlindungan berhubungan dengan kata kerja berlindung, sedangkan kata pelindungan berhubungan dengan kata melindungi. Jadi, perlindungan berarti 'tempat berlindung', sedangkan pelindungan berarti 'perihal melindungi'. Program JKK dan JKM yang dimaksud dalam Pasal ini merupakan proses atau perihal melindungi, sehingga sebaiknya kata yang digunakan adalah "pelindungan".	
8.	Pasal 4 – Pasal 6	-	-	-	-	Tetap
9.	Pasal 7 Peserta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 merupakan Peserta JKK dan JKM yang dikelola oleh PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (Persero).	Disharmon i Pengatura n	Kewenang an	Pengaturan mengenai kewenangan yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi dilaksanakan oleh lembaga yang berbeda	Pengaturan ini bertentangan dengan UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, UU No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, dan Perpres No. 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial. Pertama, pengelolaan JKK dan JKM oleh PT Dana Tabungan dan Asuransi Pegawai Negeri (PT TASPEN) adalah sebuah badan hukum yang mencari keuntungan sehingga bertentangan dengan prinsip penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional, yakni prinsip nirlaba (Pasal 4 UU SJSN). Kedua, Pasal 5 ayat (2), (3), dan (4) telah dicabut oleh Putusan MK No. 007/PUU- III/2005, sehingga PT TASPEN bukan lagi merupakan bagian dari penyelenggaraan jaminan sosial nasional. Lebih lanjut, berdasarkan Pasal 65 UU BPJS, PT TASPEN harus menyelesaikan pengalihan program tabungan hari tua dan program pembayaran pensiun dari PT TASPEN (Persero) ke BPJS Ketenagakerjaan paling lambat tahun 2029. Ketiga, berdasarkan UU BPJS, program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Keempat, berdasarkan Pasal 5 Perpres No.109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial, disebutkan bahwa CPNS, PNS, dan pegawai pemerintah non pegawai negeri termasuk Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara yang harus didaftarkan dalam program jaminan kecelakaan kerja,	Ubah Pengelolaan JKK dan JKM untuk Pegawai Aparatur Sipil Negara perlu dialihkan kepada BPJS Ketenagakerjaan demi kepastian hukum.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian secara bertahap kepada BPJS Ketenagakerjaan.	
10.	Pasal 8 – Pasal 19	-	-	-	-	Tetap
11.	Pasal 20 (1) Bantuan beasiswa sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13 huruf i diberikan kepada Anak dari Peserta yang tewas dengan ketentuan: a. bagi Anak dari Peserta yang belum memasuki usia sekolah sampai dengan sekolah di tingkat dasar diberikan bantuan beasiswa sebesar Rp45.000.000,00 (empat puluh lima juta rupiah); b. Bagi Anak dari Peserta yang masih duduk di sekolah lanjutan tingkat pertama diberikan bantuan beasiswa sebesar Rp35.000.000,00 (tiga puluh lima juta rupiah); c. bagi Anak dari Peserta yang masih duduk di sekolah lanjutan tingkat atas diberikan bantuan beasiswa sebesar Rp25.000.000,00 (dua puluh lima juta rupiah); atau d. bagi Anak dari Peserta yang masih duduk di pendidikan tingkat diploma, sarjana, atau setingkat diberikan bantuan beasiswa sebesar Rp15.000.000,00 (lima belas juta rupiah). (2) Bantuan beasiswa sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan kepada paling banyak 2 (dua) orang Anak dari Peserta dengan ketentuan: a. belum memasuki usia sekolah atau	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Ketepatan	Penggunaan frasa "tewas" pada ketentuan ini kurang tepat karena pada Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang menjadi dasar hukum dibentuknya peraturan ini, tidak menggunakan frasa tewas untuk menyatakan kematian melainkan menggunakan frasa "meninggal dunia".	Ubah Perlu disesuaikan frasa yang digunakan agar menjamin keselarasan dalam penggunaan bahasa, istilah dan kata.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	masih sekolah atau kuliah; b. berusia paling tinggi 25 (dua puluh lima) tahun; c. belum pernah menikah; dan belum bekerja.					
12.	Pasal 21 – Pasal 44	-	-	-	-	Tetap

n. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1 angka 6 6. Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah.	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan	Ketentuan umum berisi batasan pengertian atau definisi	Pasal 1 angka 6 menyatakan bahwa Jabatan Pimpinan Tinggi yang selanjutnya disingkat JPT adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Pasal 1 angka 7 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Jabatan Pimpinan Tinggi adalah sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Menurut Petunjuk No. 106 Lampiran II Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyatakan bahwa 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.	Ubah Perlu sinkronisasi ketentuan demi kepastian hukum antara Pasal 1 angka 6 dengan Pasal 1 angka 7 Undang- Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
2.	Pasal 1 angka 7 7. Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT.	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan	Ketentuan umum berisi batasan pengertian atau definisi	Pasal 1 angka 7 menyatakan bahwa Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki JPT. Pasal 1 angka 8 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Pejabat Pimpinan Tinggi adalah Pegawai ASN yang menduduki Jabatan Pimpinan Tinggi. Menurut Petunjuk No. 106 Lampiran II Undang-Undang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyatakan bahwa 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.	Ubah Perlu sinkronisasi ketentuan demi kepastian hukum antara Pasal 1 angka 7 dengan Pasal 1 angka 8 Undang- Undang Aparatu Sipil Negara.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
3.	Pasal 1 angka 8 8. Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu.	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundangundangan	Ketentuan umum berisi batasan pengertian atau definisi	Pasal 1 angka 8 menyatakan bahwa Jabatan Fungsional yang selanjutnya disingkat JF adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Pasal 1 angka 11 UU No. 5 Tahun 2014 tentangAparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional yang berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Menurut Petunjuk No. 106 Lampiran II UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyatakan bahwa 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.	Ubah Perlu sinkronisasi ketentuan demi kepastian hukum antara Pasal 1 angka 8 dengan Pasal 1 angka 11 UU Aparatur Sipil Negara.
4.	Pasal 1 angka 14 14. Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundang-undangan	Ketentuan umum berisi batasan pengertian atau definisi	Pasal 1 angka 14 menyatakan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian yang selanjutnya disingkat PPK adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Pasal 1 angka 14 UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa Pejabat Pembina Kepegawaian adalah pejabat yang mempunyai kewenangan menetapkan pengangkatan, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai ASN dan pembinaan Manajemen ASN di instansi pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundangundangan. Menurut Petunjuk No. 106 Lampiran II UU Pembentukan Peraturan Perundang-undangan menyatakan bahwa 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.	Ubah Perlu sinkronisasi ketentuan demi kepastian hukum antara Pasal 1 angka 14 dengan Pasal 1 angka 14 UU Aparatur Sipil Negara.
5.	Pasal 2 – Pasal 15	-	-	-	-	Tetap
6.	Pasal 16 Setiap warga negara Indonesia mempunyai	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek operasional atau tidaknya peraturan	Pengaturan dalam peraturan tidak dapat dilaksanakan secara efektif	Pasal 16 huruf a menyatakan bahwa Setiap warga negara Indonesia mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PPPK	Ubah Perlu diubah terkait pengaturan

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	kesempatan yang sama untuk melamar menjadi PPPK untuk JF dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut: a. usia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan; b. tidak pernah dipidana dengan pidana penjara berdasarkan putusan pengadilan yang sudah mempunyai kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana dengan pidana penjara 2 (dua) tahun atau lebih; c. tidak pernah diberhentikan dengan hormat tidak atas permintaan sendiri atau tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil, PPPK, Prajurit Tentara Nasional Indonesia, Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, atau diberhentikan tidak dengan hormat sebagai pegawai swasta; d. tidak menjadi anggota atau pengurus partai politik atau terlibat politik praktis; e. memiliki kualifikasi pendidikan sesuai dengan persyaratan jabatan; f. memiliki kompetensi yang dibuktikan dengan sertifikasi keahlian tertentu yang masih berlaku dari lembaga profesi yang berwenang untuk jabatan yang mempersyaratkan; g. sehat jasmani dan rohani sesuai dengan persyaratan jabatan yang dilamar; dan h. persyaratan lain sesuai kebutuhan jabatan				untuk JF dengan memenuhi persyaratan sebagai berikut usia paling rendah 20 (dua puluh) tahun dan paling tinggi 1 (satu) tahun sebelum batas usia tertentu pada jabatan yang akan dilamar sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Ketentuan Pasal 16 huruf a terkait pembatasan usia maksimal 1 tahun sebelum batas usia jabatan tidak rasional. Karena proses seleksi sampai waktu pengumuman memakan waktu yang akhirnya masa kerja Calon PPPK batas waktu satu tahun tidak mungkin melaksanakan pekerjaannya sampai batas usia pensiun nya.	batas usia maksimal calon PPPK agar rasional dan efektif pelaksanaannya demi kepastian hukum.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	yang ditetapkan oleh PPK.					
7.	Pasal 17 – Pasal 60	-	-	-	-	Tetap
8.	Pasal 61 (1) PPPK yang melakukan penyelewengan terhadap Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (3) huruf a dilakukan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat. (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat diberikan hak sesuai dengan peraturan perundang- undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.	Pancasila	Persatuan	Adanya ketentuan yang mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum atau Adanya ketentuan yang jelas mengenai sanksi terhadap pelanggaran	Ketentuan Pasal 61 ayat (2) menyatakan bahwa PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan peraturan perundang- undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi. Pada ketentuan ini tidak disebutkan berapa besaran sanksi ganti rugi yang harus dibayar. Penjelasan Pasal 61 hanya "cukup jelas".	Ubah Perlu tambahan pengaturan pada Penjelasan Pasal 61 ayat(2) terkait besaran sanksi ganti rugi demi kepastian hukum.
9.	Pasal 62	Pancasila	Persatuan	Adanya ketentuan	Pasal 62 ayat (2) menyatakan bahwa PPPK yang dikenakan pemutusan	Ubah
	(1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK karena dihukum penjara Atau kurungan berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana kejahatan jabatan atau tindak pidana kejahatan yang ada hubungannya dengan jabatan dan/atau pidana umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (3) huruf b diberhentikan tidak dengan hormat; (2) PPPK yang dikenakan Pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan peraturan perundang- undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK,			yang mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum atau adanya ketentuan yang jelas mengenai sanksi terhadap pelanggaran	hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan peraturan perundang-undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi. Pada ketentuan ini tidak tercantum berapa besaran ganti rugi yang harus dibayar. Penjelasan Pasal 62 hanya "cukup jelas".	Perlu tambahan pengaturan pada Penjelasan Pasal 62 ayat(2) demi kepastian hukum terkait besaran sanksi ganti rugi yang dibayar.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.					
10.	Pasal 63 (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK karena menjadi anggota dan/atau pengurus partai politik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (3) Huruf c diberhentikan tidak dengan hormat; (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.	Pancasila	Persatuan	Adanya ketentuan yang mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum atau adanya ketentuan yang jelas mengenai sanksi terhadap pelanggaran	Pasal 63 ayat(2) menyatakan bahwa PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi. Pada ketentuan ini tidak tercantum besaran sanksi ganti rugi yang harus dibayar. Penjelasan Pasal 63 hanya "cukup jelas".	Ubah Perlu tambahan pengaturan pada Penjelasan Pasal 63 ayat(2) terkait besaran sanksi ganti rugi demi kepastian hukum.
11.	Pasal 64 (1) Pemutusan hubungan perjanjian kerja PPPK karena Dihukum penjara berdasarkan putusan pengadilan yang telah memiliki kekuatan hukum tetap karena melakukan tindak pidana yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 2 (dua) tahun atau lebih dan tindak pidana tersebut dilakukan dengan berencana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 53 ayat (3) huruf d diberhentikan tidak dengan hormat. (2) PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan Hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan dengan peraturan perundang- undangan, tidak dapatmelamar sebagai PPPK, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi.	Pancasila	Persatuan	Adanya ketentuan yang mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum atau adanya ketentuan yang jelas mengenai sanksi terhadap pelanggaran	Pasal 64 ayat(2) menyatakan bahwa PPPK yang dikenakan pemutusan hubungan perjanjian kerja tidak dengan hormat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan hak sesuai dengan dengan peraturan perundang- undangan, tidak dapat melamar sebagai PPPK, dan dikenakan sanksi berupa membayar ganti rugi. Pada ketentuan ini tidak tercantum berapa besaran sanksi ganti rugi yang harus dibayar. Penjelasan Pasal 64 hanya "cukup jelas".	Ubah Perlu tambahan pengaturan pada Penjelasan Pasal 64 ayat(2) terkait besaran sanksi ganti rugi demi kepastian hukum.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
12.	Pasal 65 – Pasal 102	-	-	-	-	Tetap

o. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1	Judul	Kejelasan Rumusan	Kesesuaian dengan sistematika dan teknik penyusunan peraturan perundangundangan	Judul mencerminkan isi peraturan	Dalam petunjuk No. 3 Lampiran II Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2019, dinyatakan bahwa judul peraturan perundang-undangan (PUU) menggunakan kata atau frasa, yang secara esensial maknanya mencerminkan isi dari PUU itu sendiri. Ditinjau dari judulnya, "Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial" diasumsikan bahwa peraturan ini berisi tentang penahapan dari program jaminan sosial yang mana dalam Pasal 18 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, terdapat 5 (lima) jenis program jaminan sosial yakni jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. Namun apabila dilihat lebih dalam, isi dari ketentuan tersebut hanya terkait penahapan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BP Jamsostek). Hal ini dapat dilihat juga dari ketentuan Pasal 1 angka 2 yang berisi tentang definisi BPJS Ketenagakerjaan tanpa memuat definisi BPJS Kesehatan. Berdasarkan hal tersebut, judul dari Peraturan Presiden ini perlu diubah agar tidak terjadi kerancuan dalam memahami isi dari peraturan ini.	Ubah Judul peraturan ini perlu diubah agar lebih spesifik mengenai penahapan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan.
2	Pasal 1 – Pasal 10	-	-	-	-	Tetap

p. Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Tata Kelola Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1 – Pasal 10	-	-	-	-	Tetap
2.	Pasal 11 (1) Direksi wajib mengambil keputusan investasi secara profesional dan mengoptimalkan pengembangan dana investasi. (2) Pengelolaan investasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati- hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai.	Disharmoni pengaturan	Kewenangan	Adanya pengaturan mengenai hal yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, tetapi memberikan Kewenangan yang berbeda	Ketentuan mengenai tata kelola investasi dalam Peraturan Presiden ini mengabaikan ketentuan pada Pasal 7 ayat (3) huruf b UU SJSN yang menyatakan bahwa Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) memiliki tugas untuk mengusulkan kebijakan investasi Dana Jaminan Sosial Nasional. Ketentuan ini mengesampingkan peranan DJSN dalam tata kelola investasi yang dilakukan oleh BPJS.	Ubah Perlu ada tambahan ketentuan mengenai keterlibatan Dewan Jaminan Sosial Nasional dalam rangka kebijakan pengelolaan investasi dana jaminan sosial nasional.
3.	Pasal 12 – Pasal 30	-	-	-	-	Tetap

q. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1 5. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan- badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. 6. Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang selanjutnya disebut Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Efisiensi	Batasan definisi "Pemberi Kerja" pada Pasal 1 angka 5 dan angka 6 tidak jelas 5. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. 6. Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang selanjutnya disebut Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pada pasal 1 angka 6 disebutkan bahwa selanjutnya Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara disebut sebagai Pemberi Kerja yang batasan definisinya telah diuraikan pada Pasal 1 angka 5. Pengulangan pada Pasal 1 angka 5 dan angka 6 ini menimbulkan inefisiensi dan ketidakjelasan.	Ubah Mengubah Ketentuan Pasal dengan menghapus ketentuan pada Pasal 1 angka 6 karena batasan definisi yang sama dengan Pasal 1 angka 5.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
2.	Pasal 2 – Pasal 14	-	-	-	-	Tetap
3.	Pasal 15 (1) Dalam hal Pemberi Kerja menunggak iuran JKK sampai dengan 3 (tiga) bulan berturut- turut dan terjadi Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar manfaat JKK kepada Peserta atau ahli warisnya. (2) Dalam hal Pemberi Kerja yang menunggak iuran JKK lebih dari 3 (tiga) bulan berturut- turut dan terjadi Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja, Pemberi Kerja wajib membayar terlebih dahulu manfaat JKK kepada Peserta atau ahli warisnya. (3) Dalam hal Pemberi Kerja telah melunasi seluruh tunggakan iuran dan denda yang menjadi kewajibannya, Pemberi Kerja dapat meminta penggantiannya kepada BPJS Ketenagakerjaan. (4) Pemberi Kerja mengajukan permintaan penggantian jaminan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lambat 3 (tiga) bulan sejak Pemberi Kerja membayar hak pekerja. (5) BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar penggantian manfaat JKK sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak surat permintaan dan dokumen pendukung diterima secara lengkap dan benar oleh BPJS Ketenagakerjaan.	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek Ketercapaian Hasil	Ketercapaian tujuan dari politik hukum pembentukan peraturan	Ketentuan Pasal 15 ayat (2) tidak menguntungkan Pekerja. Dalam hal ini Pekerja dipaksa menanggung dosa Pemberi Kerja yang tidak membayar iuran ke BPJS Ketenagakerjaan tapi Pekerja yang dikorbankan haknya atas manfaat JKK yang seharusnya bisa ia dapatkan. Ketentuan pada Pasal ini terlihat seperti memberikan pelindungan kepada Pekerja dengan cara Pemberi Kerja diwajibkan untuk membayar terlebih dahulu manfaat JKK kepada Pekerja. Namun dalam pelaksanaannya, pengawasan terhadap pembayaran manfaat JKK kepada Pekerja oleh Pemberi Kerja sulit untuk ditegakan.	Ubah Perlu dibuat mekanisme pembayaran manfaat oleh BPJS Ketenagakerjaan bagi peserta yang mengalami kecelakaan kerja namun terdapat tunggakan iuran yang tidak dibayarkan oleh Pemberi Kerja, serta proses penagihan kepada Pemberi Kerja atas tunggakan iuran tersebut tanpa mengurangi hak pekerja sebagai peserta jaminan sosial.
4.	Pasal 16	-	-	-	-	Tetap
5.	Pasal 17 (1) Dalam hal Pemberi Kerja menunggak	Efektivitas Pelaksanaan Peraturan Perundang - Undangan	Aspek Ketercapaian Hasil	Ketercapaian tujuan dari politik hukum pembentukan	Ketentuan Pasal 17 ayat (2) tidak menguntungkan Pekerja dan ahli warisnya. Dalam hal ini Pekerja dipaksa menanggung dosa Pemberi	Ubah Perlu dibuat mekanisme pembayaran

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	iuran JKM sampai dengan 3 (tiga) bulan berturut- turut dan peserta meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar manfaat JKM kepada ahli waris sesuai dengan ketentuan peraturan perundang undangan. (2) Dalam hal Pemberi Kerja yang menunggak iuran JKM lebih dari 3 (tiga) bulan berturut- turut dan peserta meninggal dunia bukan karena Kecelakaan Kerja atau penyakit akibat kerja wajib membayar terlebih dahulu manfaat JKM kepada ahli waris. (3) Dalam hal Pemberi Kerja telah melunasi seluruh tunggakan iuran dan denda yang Menjadi kewajibannya, Pemberi Kerja dapat meminta penggantiannya kepada BPJS Ketenagakerjaan. (4) Pemberi Kerja mengajukan permintaan penggantian jaminan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lambat 3 (tiga) bulan sejak Pemberi Kerja membayar hak pekerja. (5) BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar penggantian manfaat JKM sebagaimana dimaksud pada ayat (4) paling lambat 7 (tujuh) hari kerja sejak surat permintaan dan dokumen pendukung diterima secara lengkap dan benar oleh BPJS Ketenagakerjaan.			peraturan	Kerja yang tidak membayar iuran ke BPJS Ketenagakerjaan tapi Pekerja yang dikorbankan haknya atas manfaat JKM yang seharusnya bisa ia dapatkan. Ketentuan pada Pasal ini terlihat seperti memberikan pelindungan kepada Pekerja dan ahli warisnya dengan cara Pemberi Kerja diwajibkan untuk membayar terlebih dahulu manfaat JKM kepada ahli waris pekerja. Namun dalam pelaksanaannya, pengawasan terhadap pembayaran manfaat JKM kepada ahli waris Pekerja oleh Pemberi Kerja sulit untuk ditegakan.	manfaat oleh BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja yang mengalami meninggal dunia namun terdapat tunggakan iuran yang tidak dibayarkan oleh Pemberi Kerja, serta proses penagihan kepada Pemberi Kerja atas tunggakan iuran tersebut tanpa mengurangi hak ahli waris pekerja sebagai peserta jaminan sosial.
6.	Pasal 18 – Pasal 32	-	-	-	-	Tetap

r. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Penyelengaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian Dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Penyelengaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian Dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Pasal 1 – Pasal 2	-	-	-	-	Tetap
2.	Pasal 3 Peserta Bukan Penerima Upah wajib mengikuti 2 (dua) program yaitu JKK dan JKM dan dapat mengikuti program JHT secara sukarela.	Disharmoni pengaturan	Kewajiban	Pengaturan mengenai kewajiban yang sama pada 2 (dua) atau lebih peraturan yang berbeda hierarki, Tetapi memberikan kewajiban yang berbeda	Ketentuan dalam Pasal 3 terkait kesukarelaan peserta PBPU untuk mengikuti program JHT bertentangan dengan sifat wajib kepesertaan JHT berdasarkan Pasal 2 PP Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua yang menyatakan bahwa "Setiap orang yang bekerja wajib mendaftarkan dirinya dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan." Berdasarkan Pasal 1 angka 4 PP 46/2015 dinyatakan bahwa "Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain" dalam hal ini PBPU seharusnya termasuk dalam peserta yang wajib mengikuti program JHT. Ketentuan ini menimbulkan ketidakjelasan kewajiban/kesukarelaan peserta dalam keikutsertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan.	Ubah Perlu dilakukan harmonisasi terkait kewajiban/kesukarelaan peserta dalam program JHT antara Pasal 3 peraturan ini dengan PP 46/2015.
3.	Pasal 4 – Pasal 36	-	-	-	-	Tetap

s. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
1.	Judul	Kejelasan Rumusan	Penggunaan bahasa, istilah, kata	Konsistensi antar ketentuan	Sejak diundangkannya Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia, istilah "Tenaga Kerja Indonesia" telah diganti menjadi "Pekerja Migran Indonesia". Hal ini dilakukan untuk meningkatkan harkat dan martabat para pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri. Penggunaan istilah Tenaga Kerja Indonesia selama ini dikesankan sebagai para pekerja kelas bawah walaupun sebenarnya seluruh tenaga kerja Indonesia yang bekerja di luar negeri termasuk sebagai "Tenaga Kerja Indonesia".	Ubah Perlu disesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sehingga judul Peraturan ini menjadi "Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang Program Jaminan Sosial Pekerja Migran

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
					Penggantian frasa menjadi "Pekerja Migran Indonesia" diharapkan dapat mengubah cara pandang sehingga para pekerja Indonesia yang bekerja di luar negeri dapat lebih dihargai.	Indonesia"
2.	Pasal 1 angka 1 dan angka 2 1. Calon Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disebut Calon TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat sebagai pencari kerja yang akan bekerja di luar negeri dan terdaftar di instansi pemerintah kabupaten/kota yang bertanggungjawab di bidang ketenagakerjaan. 2. Tenaga Kerja Indonesia yang selanjutnya disingkat TKI adalah setiap warga negara Indonesia yang memenuhi syarat untuk bekerja di luar negeri untuk jangka waktu tertentu.	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang- undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Istilah "Tenaga Kerja Indonesia (TKI)" pada Pasal 1 angka 1 dan Pasal 1 angka 2 pada ketentuan ini perlu menyesuaikan dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pekerja Migran Indonesia. Pada UU 18/2017 penggunaan istilah "Tenaga Kerja Indonesia" telah diganti menjadi "Pekerja Migran Indonesia (PMI)" Definisi Tenaga Kerja Indonesia dan Pekerja Migran Indonesia juga memiliki perbedaan, sehingga ketentuan ini yang berada pada tingkat Peraturan Menteri (Peraturan Pelaksana) perlu menyesuaikan definisi pada Undang- Undang agar pengaturannya menjadi konsisten.	Ubah Perlu disesuaikan penggunaan istilah TKI menjadi PMI sesuai dengan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017.
3.	Pasal 1 angka 7 7. Kecelakaan Kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya.	Disharmoni Pengaturan	Definisi atau Konsep	Adanya perbedaan defenisi ataupun konsep di antara dua peraturan perundang- undangan atau lebih terhadap objek yang sama	Batasan definisi 'kecelakaan kerja' pada Pasal 1 angka 7 ketentuan ini lebih sempit jika dibandingkan dengan definisi 'kecelakaan kerja' pada Undang- Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Pasal 1 angka 14 UU SJSN "Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya, dan penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja." Perbedaan ruang lingkup perlindungan antara Permenaker 7/2017 dengan UU 40/2004 berpotensi mengurangi hak pekerja migran atas Jaminan Kecelakaan Kerja yang seharusnya didapatkan.	Ubah Perlu disesuaikan batasan definisi 'kecelakaan kerja' pada peraturan ini dengan UU 40/2004.
4.	Pasal 2	-	-	-	-	Tetap
5.	Pasal 3 (1) Pelaksana Penempatan wajib mengikutsertakan Calon TKI/TKI dalam program JKK dan JKM. (2) Calon TKI/TKI perseorangan wajib ikut serta dalam program JKK dan JKM. (3) Calon TKI/TKI sebagaimana dimaksud	Disharmoni Pengaturan	Kewajiban	Pengaturan mengenai kewajiban yang tidak konsisten/saling bertentangan antar pasal (dalam peraturan yang sama)	Berdasarkan ketentuan pada Pasal 3, menyatakan bahwa program JHT bukan merupakan program yang wajib didaftarkan karena sifatnya sukarela berdasarkan kehendak Calon TKI/TKI. Namun berdasarkan Pasal 2, dinyatakan bahwa Calon TKI/TKI yang akan berangkat ke luar negeri wajib terdaftar sebagai Peserta program jaminan sosial yang mana program jaminan sosial yang dimaksud meliputi Jaminan Kesehatan Nasional, JKK, JKM dan JHT. Selain itu pada Pasal 6 menyatakan bahwa Pelaksana Penempatan dan Calon	Ubah Ketentuan Pasal 3 perlu diubah agar keikutsertaan Calon TKI/TKI pada program JHT tidak bersifat suka rela melainkan wajib sehingga Pelaksana Penempatan atau Calon TKI/TKI perseorang wajib mendaftar pada Program JHT.

No	Pengaturan	Dimensi	Variabel	Indikator	Analisis	Rekomendasi
	pada ayat (1) dan ayat (2) dapat mengikuti program JHT secara sukarela.				TKI/TKI wajib mendaftar program JKK, JKM atau JHT ke BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini menunjukan bahwa keikutsertaan Calon TKI/TKI dalam program JHT merupakan kewajiban dan bukan bersifat suka rela.	
6.	Pasal 4 – Pasal 47	-	-	-	-	Tetap

BAB IV
LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

Dalam kehidupan sehari-hari sering dilihat dan ditemukan tidak berfungsinya hukum dalam suatu masyarakat, terutama dalam menghadapi perubahan-perubahan sosial dalam masyarakat yang sedang membangun. Mochtar Kusumaatmaja pernah menulis:
"Kita tidak dapat menghindarkan kesan bahwa ditengah-tengah kesibukan pembangunan ini terdapat suatu kelesuan (*malaise*) atau kekurang percayaan akan hukum dan kegunaannya dalam masyarakat. Tetapi sebaliknya, sering pula didengar orang mengumandangkan pentingnya hukum dan dengan nada yang mengharukan hampir setiap hari orang menjerit tentang keadilan".

Undang-Undang merupakan sumber formil utama dari hukum, untuk itu faktor-faktor yang berkaitan dengan berfungsinya hukum perlu untuk mendapat perhatian yang serius, yaitu diusahakan untuk adanya keserasian antara peraturan (hukum itu sendiri), petugas (penegak), fasilitas dan masyarakat. Namun juga perlu untuk diingatkan bahwa selain keempat faktor tersebut di atas, masih ada lagi faktor lain yang perlu diperhatikan, yaitu pengaruh politik (kekuasaan, ekonomi, dan sosial) .

Masyarakat yang sedang mengalami transisi kearah Reformasi adalah suatu pergaulan hidup yang sedang mengalami perubahan-perubahan dalam sistem nilai-nilainya, termasuk di dalamnya sikap-sikap dan pola-pola perilaku. Di dalam suatu masa transisi, maka sistem nilai-nilai baru yang telah dipilih berlaku bersamaan dengan berlakunya dengan sistem nilai-nilai lama yang hendak ditinggalkan. Dalam masyarakat Indonesia sistem nilai baru di sini adalah sistem nilai yang sesuai dengan perkembangan masyarakat Indonesia di masa Reformasi ini.

Hukum berpengaruh dalam kehidupan masyarakat, sebaliknya masyarakat juga ikut menentukan bagaimana perkembangan hukum. Selain itu dalam kehidupan masyarakat dengan berbagai tuntutan mengakibatkan terjadi perubahan yang diikuti dengan berbagai perkembangan, yang salah satunya adalah di bidang teknologi. Perkembangan teknologi di satu sisi memang membawa dampak positif, namun dampak negatifnya juga terkadang timbul, sehingga perkembangan teknologi juga harus diikuti dengan perkembangan aturan hukum, bahkan sering terjadi perkembangan teknologi berpengaruh terhadap perkembangan hukum.

Dalam konteks ini, umumnya fenomena berpengaruhnya perkembangan teknologi terhadap hukum berhubungan langsung dengan pemanfaatan teknologi. Permasalahan yang mendasar di sini adalah bagaimana sebenarnya kedudukan hukum yang berlaku (hukum positif) terhadap semakin tidak dapat dikendalikannya perkembangan teknologi. Hal ini didasarkan pada kekhawatiran bahwa hukum yang berlaku tidak memadai (*adequate*) dengan perkembangan teknologi .

Kalau melihat kepada perkembangan teknologi, nampak perubahan teknologi berkembang dengan pesat dibanding dengan hukum sendiri yang selalu mengekor. Melalui perkembangan teknologi ini telah menimbulkan perubahan masyarakat, baik dalam konteks cara berperilaku individu maupun masyarakat itu sendiri. Fenomena ini hendaknya menjadikan suatu tantangan bagi kalangan hukum berkaitan dengan model pendekatan hukum yang selama ini dilakukan.

Di kalangan ahli hukum sendiri ada dua pendapat berkaitan dengan cara pendekatan hukum terhadap perubahan masyarakat. Pertama, pendapat yang menyatakan bahwa hukum seyogyanya mengikuti, tidak memimpin dan bahwa hal itu harus dilakukan perlahan-lahan sebagai respons terhadap perasaan hukum masyarakat yang sudah terumuskan secara jelas. Pandangan ini diwakili oleh tokoh Aliran Sejarah yakni Von Savigny yang berpendapat bahwa hukum itu ditemukan dan tidak diciptakan. Hanya jika kebiasaan masyarakat untuk sebagian diartikulasikan oleh para ahli hukum, sudah berkembang secara penuh, maka legislatif akan mampu dan harus mengambil tindakan. Kedua, pendapat yang menyatakan bahwa *law should be a determined agent in the creation of new norms*. Pandangan kedua ini ditokohi Jeremy Bentham yang berkeyakinan bahwa hukum dapat dikonstruksi secara rasional dan dengan demikian akan mampu berperan dalam mereformasi masyarakat .

Sesungguhnya dalam perjalanan sejarah kehidupan manusia, apa yang dinamakan hukum selalu mengalami transformasi, beralih-alih formatnya dari satu ke format yang lain. Terjadinya tranformasi itu mungkin saja disebabkan oleh proses-proses adaptasi yang penuh dengan fakta *trial and error* atau mungkin pula karena upaya-upaya sengaja yang bermula dari proses-proses rekonseptualisasi kaum pemikiran sampai ke proses-proses yang berupa restrukturisasi oleh para politisi .

Dinamika adaptif hukum sebagai suatu sistem ditengah lingkungan yang berubah pernah ditulis dengan bagus sekali oleh Harold Berman dalam bukunya yang berjudul *Law and Revolution* (1983). Tesis Berman antara lain menyatakan bahwa hukum itu sebagaimana dicontohkan dalam pengalaman hukum menurut tradisi negara-negara Barat selalu berubah, mengalami pertumbuhan organik, baik pada tatarannya moral falsafati maupun pada tatarannya yang lebih positivistik dan struktural. Revolusi-revolusi sosial, politik dan kultur telah mereformasi hukum sesuai dengan kebutuhan zamannya .

Kembali mencermati dua pendapat di atas, maka dalam kaitan hukum dan perkembangan teknologi, pendapat kedua sepertinya akan mampu memberikan solusi terhadap kekosongan-kekosongan hukum yang selama ini dianggap kurang mampu mengantisipasi perkembangan teknologi. Pembentukan hukum yang dituding kerap terlambat mengantisipasi perkembangan teknologi sebenarnya berpangkal pada tugas dan kewajiban para ahli hukum (pembentuk undang-undang) untuk memikirkan arah mana akan dibawa masyarakat yang dipimpinnya itu, sehingga diperlukan penilaian yang seksama oleh para ahli hukum tentang dampak sosial teknologi baru itu. Hal ini didasarkan pada kenyataan bahwa banyak teknologi baru tidak bernilai netral, sehingga tidak cukup jika hanya diikuti dengan merancang hukum

yang semata-mata instrumen sifatnya. Sebaliknya jika yang dibicarakan hukum melulu bersifat normatif, orang harus mempertimbangkan bahwa hukum pun tidak bernilai netral, sehingga tak terhindarkan terjadinya diskusi yang bersifat ideologis .

Kalaupun telah ada hukum positif yang diberlakukan, tetapi keberadaan hukum positif ini terkadang lebih banyak dilakukan dengan cara penafsiran (*interpretation*). Dengan pendekatan interpretation sendiri meskipun baik di satu sisi, di mana setiap perubahan dalam masyarakat yang disebabkan oleh perkembangan teknologi dapat dilakukan langkah-langkah antisipatif. Namun, cara pendekatan ini tentunya tidak dapat terus dipertahankan, sebab tidak menutup kemungkinan satu kasus yang timbul dapat menghadirkan dua bentuk penafsiran atau bahkan lebih. Hal ini sudah dapat dipastikan akan membawa dampak kepada perbedaan-perbedaan, yang dapat diartikan sebagai bentuk ketidakpastian hukum.

Mochtar Kusumaatmadja berpendapat hendaknya hukum dapat menjalankan fungsi pengarah prilaku masyarakat. Dengan demikian, konsepsi hukum yang harus dibangun adalah hukum tidak saja merupakan keseluruhan asas-asas dan kaidah-kaidah yang mengatur kehidupan manusia dalam masyarakat, melainkan meliputi pula lembaga-lembaga (*institutions*) dan proses-proses (*processes*) yang mewujudkan berlakunya kaidah-kaidah itu dalam kenyataan.

Dalam negara-negara yang berorientasi kepada demokrasi dan tertib hukum, maka hukum merupakan aspek yang penting di dalam administrasi pembangunan. Dengan peranan pemerintah yang lebih besar dalam kegiatan sosial masyarakat, menyebabkan banyak tumbuh badan-badan administrasi untuk pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintah, yang bertambah dan meluasnya kebijakan-kebijakan dalam rangka pengaturan pengurusan dan pemilikan, yang mengakibatkan berkembangnya hukum administrasi negara untuk pembangunan. Sesuai dengan orientasi demokrasi serta tertib hukum tersebut, maka perkembangan hukum administrasi di sini menghendaki supaya pelaksanaan administrasi tetap berjalan di atas kerangka atau dasar hukum (*legal context*). Suatu peraturan administratif tertentu hendaknya berdasarkan pada suatu dasar hukum yang lebih tinggi. Dengan demikian pelaksanaan administrasi juga akan memiliki ketentuan dan kesahan hukum. Di lain pihak, lebih penting daripada hanya berpegang secara ketat terhadap dasar hukum yang lebih sesuai bagi pelaksanaan administrasi pembangunan.

Administrasi Pembangunan berkepentingan bagi perubahan-perubahan dan pembaharuan-pembaharuan. Dengan demikian dasar hukum yang sering sudah kadaluarsa, perlu dirombak dan disempurnakan untuk memungkinkan suatu kegiatan usaha pembangunan. Bahkan salah satu ciri administrasi pembangunan adalah perkembangan dari orientasi yang terlalu legalistis kearah yang lebih bersifat pemecahan masalah (*problem solving*). Keseimbangan harus selalu dicari antara pelaksanaan atas dasar hukum yang jelas, dengan keperluan untuk merubah dasar hukum dan produk-produk hukum itu sendiri bagi keperluan pembaharuan dan pembangunan.

Pengaturan hukum, mengandung makna aktivitas membentuk dan melaksanakan hukum. Terutama jika dilihat dari sudut tata hierarki peraturan perundang-undangan. Bahwa, untuk setiap tingkatan peraturan hukum harus dibentuk oleh lingkungan jabatan dan/atau lembaga pembentuk hukum yang berwenang untuk itu, dengan mempertimbangkan urgensinya serta mengingati dasar-dasar peraturan perundang-undangan yang berlaku secara vertikal maupun horizontal.

Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan termasuk peraturan daerah harus memiliki landasan filosofis, sosiologis dan landasan yuridis. Landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang 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.

Penempatan Pancasila sebagai sumber dari segala sumber hukum negara adalah sesuai dengan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 alinea keempat yaitu Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan yang adil dan beradab, Persatuan Indonesia, Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/Perwakilan, dan Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Menempatkan Pancasila sebagai dasar dan ideologi negara serta sekaligus dasar filosofis negara sehingga setiap materi muatan Peraturan Perundang-undangan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila. Penempatan Pancasila merupakan sumber segala sumber hukum Negara ini juga dinyatakan dalam Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011.[1]

4.1 Landasan Filosofis

UU 12/2011: "Landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang 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."

Secara filosofi pengaturan tentang penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan haruslah bersumber pada Pancasila sebagai *Weltanschauung*, di mana lima sila dalam Pancasila merupakan inti sari pemikirannya. Sila kelima "Kesejahteraan Sosial" menunjukkan apa yang menjadi cita-cita manusia itu, ialah apa yang dilukiskan negara ini dengan "masyarakat adil dan makmur".[2] Mewujudkan masyarakat adil dan makmur menjadi tujuan utama dari keberadaan bangsa dan negara Indonesia. Pencapaian tujuan negara ini mendapat sinar dari nilai dasar religious berupa nilai-nilai Ketuhanan Yang Maha Esa sebagai wujud tanggung jawab moral kepada Tuhan yang dimaknai sebagai Vox Populi, Vox Dei (suara rakyat ialah suara Tuhan). Selain itu pencapaian tujuan tersebut dengan menempatkan nilai kemanusiaan yang dilekatkan pada nilai

[1] Undang-undang Nomor 12 Tahun 2011, Pasal 2.
[2] Soediman Kartohadiprodjo, 2010, Pancasila sebagai Pandangan Hidup Bangsa Indonesia, Gatra Pustaka, Jakarta, hlm. 236.

keadilan dan peradaban demi terciptanya nilai persatuan yang terimplementasi melalui kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat dalam permusyawaratan/perwakilan sebagai simbol kedaulatan yang diberikan oleh rakyat.

Selanjutnya, dasar filosofi dari penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan ini dapat digali dari Pembukaan UUDNKRI Tahun 1945. Pembukaan UUD NKRI Tahun 1945 memuat cita-cita bersama sebagai puncak abstraksi mencerminkan kesamaan-kesamaan kepentingan di antara sesama warga masyarakat yang dalam kenyataannya harus hidup di tengah pluralisme atau kemajemukan. Pembukaan UUD NKRI Tahun 1945 juga memuat tujuan-tujuan atau cita-cita bersama yang biasa juga disebut sebagai falsafah kenegaraan atau staatsidee (cita negara) yang berfungsi sebagai *filosofische grondslag dan common platforms* di antara sesama warga masyarakat dalam konteks kehidupan bernegara. Inilah yang oleh William G. Andrews dalam Soedirman Kartohadiprodjo[3] disebut sebagai Kesepakatan (*consensus*) pertama. Pembukaan UUDNKRI Tahun 1945 yang meletakkan kewajiban untuk mewujudkan tujuan negara yaitu kesejahteraan masyarakat Indonesia, pada pemerintah yang dinyatakan sebagai berikut:

"Kemudian dari pada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam suatu Undang-Undang Dasar Negara Indonesia, yang terbentuk dalam suatu susunan Negara Republik Indonesia yang berkedaulatan rakyat dengan berdasarkan kepada Ketuhanan Yang Maha Esa, Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab, Persatuan Indonesia dan Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam Permusyawaratan/ Perwakilan, serta dengan mewujudkan suatu Keadilan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia".

Landasan filosofis yang lain terdapat dalam Undang-undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 (UUDNKRI Tahun 1945) sebagai konstitusi atau *staatsverfassung*, khususnya Pasal 28 H ayat (3) menetapkan, "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia bermanfaat." dan Pasal 34 ayat (2) menetapkan, "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan."

Hukum memiliki arti yang sangat penting dalam mewujudkan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang bertujuan menciptakan kesejahteraan masyarakat. Menurut filsafat Bentham dengan teori utiliti, bahwa tujuan hukum adalah *the greatest good of the greatest number*. Hakikat kebahagiaan adalah kenikmatan dan kehidupan yang bebas dari kesengsaraan. Hal ini secara metafisis menempatkan kesejahteraan sebagai dasar filosofis dengan bertumpu pada kemajuan

[3] Ibid.

ekonomi serta kondisi sosial budaya masyarakat. Konsep pemikiran utilitarianisme tampak melekat dalam Alinea Kedua Pembukaan UUD 1945, terutama pada makna "adil dan makmur", karenanya hukum dibuat dengan penuh kesadaran oleh negara dan ditujukan kepada tujuan tertentu.[4] Di sisi lain kesejahteraan masyarakat (luas) yang merupakan hukum tertinggi (*solus publica supreme lex*) namun untuk menjamah kebahagiaan, manusia harus mencukupi apa adanya untuk diri mereka, seperti yang dikemukakan oleh Aristoteles (*to be happy means to be sufficient for one's self*).[5]

Adapun landasan filosofis dalam penyusunan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang merupakan landasan bagi penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan untuk seluruh warga negara adalah sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan SJSN berlandaskan kepada hak asasi manusia dan hak konstitusional setiap warga negara. Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia (UUD NRI) Tahun 1945 Pasal 28H ayat (3) menetapkan, "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia bermanfaat."
2. Penyelenggaraan SJSN adalah wujud tanggung jawab Negara dalam pembangunan perekonomian nasional dan kesejahteraan sosial. UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 34 ayat (2) menetapkan, "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan."
3. Program jaminan sosial ditujukan untuk memungkinkan setiap orang mampu mengembangkan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.
4. Penyelenggaraan SJSN berdasarkan asas kemanusiaan dan berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusia. UU No. 40 Tahun 2004 Pasal 2 menetapkan, "Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia."
5. Penjelasan Pasal 2 UU No. 40 Tahun 2004 menjelaskan bahwa asas kemanusiaan berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusia.
6. SJSN bertujuan untuk terpenuhinya kebutuhan dasar hidup
7. yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. UU No. 40 Tahun 2004 Pasal 3 menetapkan, "Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya."
8. Penjelasan UU No. 40 Tahun 2004 Pasal 3 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kebutuhan dasar hidup adalah kebutuhan esensial setiap orang agar dapat hidup layak, demi terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

[4] R.H. Otje Salman, 2009, Filsafat Hukum (Perkembangan &Dinamika Masalah),Refika Aditama, Bandung, hlm. 43, 60, 61.
[5] Aristoteles dalam Munir Fuady, 1996, Hukum Bisnis dalam Teori dan Praktik (Buku Ketiga), Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm. 424.

4.2 Landasan Sosiologis

> *UU 12/2011:* "Landasan sosiologis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk memenuhi kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek. Landasan sosiologis sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara."

Penelitian terhadap efek suatu peraturan perundang-undangan didalam masyarakat merupakan salah satu usaha untuk mengetahui apakah peraturan perundang-undangan tersebut berfungsi atau tidak. Suatu peraturan perundang-undangan yang dikatakan baik, belum cukup apabila hanya memenuhi persyaratan-persyaratan filosofis dan yuridis saja, karena secara sosiologis peraturan tadi juga harus berlaku. Hal ini bukan berarti setiap peraturan perundang-undangan harus segera diganti apabila ada gejala bahwa peraturan tadi tidak hidup. Peraturan perundang-undangan tersebut harus diberi waktu agar meresap dalam diri masyarakat. Apabila sering terjadi pelanggaran-pelanggaran (tertentu) terhadap suatu peraturan perundang-undangan, maka hal itu belum tentu berarti peraturan tersebut secara sosiologis tidak berlaku dalam masyarakat.

Landasan sosiologis, yaitu bahwa setiap norma hukum yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan haruslah mencerminkan tuntutan kebutuhan masyarakat sendiri akan norma hukum yang sesuai dengan realitas kesadaran hukum masyarakat. Karena itu, harus dirumuskan dengan baik pertimbangan-pertimbangan yang bersifat empiris sehingga sesuatu gagasan normatif yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan benar-benar didasarkan atas kenyataan yang hidup dalam kesadaran hukum masyarakat. Dengan demikian, norma hukum yang dituangkan dalam peraturan perundang-undangan itu kelak dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya ditengah-tengah masyarakat hukum yang diaturnya.

Paradigma hubungan antara penyelenggara Negara dengan warganya mengalami perubahan sangat mendasar sejak reformasi ketatanegaraan pada medio tahun 1998. Selama pemerintahan Orde Baru, hubungan tersebut berorientasi kepada Negara (*state-oriented*). Semenjak reformasi, hubungan tersebut berubah menjadi berorientasi kepada rakyat yang berdaulat (*people-oriented*). Rakyat tidak dipandang sebagai obyek tetapi subyek yang diberi wewenang untuk turut menentukan kebijakan publik yang menyangkut kepentingan mereka. Negara tidak lagi menguasai penyelenggaraan segala urusan pelayanan publik, tetapi mengatur dan mengarahkannya.

Perubahan sosial yang terjadi dalam masyarakat tersebut direspon oleh hukum. Salah satu diantaranya adalah hukum jaminan sosial. Pemerintah membentuk dan mengundangkan UU SJSN untuk menyikapi dinamika masyarakat dan menangkap semangat jamannya, menyerap aspirasi , dan cita-cita hukum masyarakat. Penyelenggaraan program jaminan sosial diubah secara mendasar untuk memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Prinsip dana amanat diberlakukan. Dana dikumpulkan dari iuran peserta sebagai dana titipan kepada BPJS untuk dikelola sebaik-baiknya dalam rangka mengoptimalkan dana tersebut untuk kesejahteraan peserta.

Dalam perspektif penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan kepada rakyatnya adalah dengan memberikan bantuan iuran Program Jaminan Sosial kepada fakir miskin dan tidak mampu. Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bantuan iuran tersebut diberikan kepada fakir miskin dan tidak mampu yang berstatus sebagai pekerja.

Kasus pandemi Covid 19 yang melanda dunia telah berdampak sangat buruk pada kondisi perekonomian dunia secara global, hal ini sangat dirasakan oleh hampir semua negara tidak terkecuali Indonesia yang mulai terkena imbas virus Covid sejak awal Tahun 2020. Peningkatan kasus Covid 19 secara tajam telah memaksa Pemerintah mengambil kebijakan Pembatasan Sosial Berskala Besar (PSBB) di sejumlah besar daerah terdampak. Kondisi ini berdampak sangat buruk pada tingkat perputaran roda perekonomian di seluruh penjuru tanah air. Pembatasan aktivitas perkantoran, transportasi, sektor pariwisata serta berbagais sektor lainnya yang berpotensi menyebabkan kerumunan manusia, pada gilirannya menimbulkan kondisi dimana sejumlah pemberi kerja tidak dapat menghindari Pemutusan Hubungan Kerja terhadap pekerja/buruh.

Pemutusan Hubungan Kerja dalam skala besar akan sangat mempengaruhi komposisi pekerja formal-informal. Jumlah pekerja informal Indonesia yang semula memang memang lebih besar dibanding pekerja formal, menjadi semakin besar karena pergeseran dari pekerja formal menjadi pekerja informal. Banting setir dengan bekerja di sektor informal merupakan pilihan yang paling memungkinkan bagi pekerja korban PHK yang harus tetap berjuang mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhan hidup. Sebagaimana dikemukakan oleh Suradi dalam tulisannya "Peranan Sektor Informal dalam Penanggulangan Kemiskinan", bahwa "Sektor informal pada kenyataannya mampu menjadi penopang ketidakmampuan negara menyediakan lapangan pekerjaan bagi warga negaranya"[6]. Selanjutnya dinyatakan bahwa "Program penanggulangan kemiskinan ke depan seyogyanya tetap konsisten pada pengembangan sektor informal"[7]. Hal ini menunjukkan bahwa sektor informal merupakan salah satu indikator kemiskinan.

Dalam perspektif penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), tanggung jawab negara dalam memberikan perlindungan kepada rakyatnya adalah dengan memberikan bantuan iuran Program Jaminan Sosial kepada fakir miskin dan tidak mampu. Dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, bantuan iuran tersebut diberikan kepada fakir miskin dan tidak mampu yang berstatus sebagai pekerja.

Undang-Undang SJSN mengamanatkan bahwa penerima bantuan iuran bagi fakir miskin dan tidak mampu untuk tahap pertama adalah untuk Program Jaminan Kesehatan. Penerima bantuan iuran

[6] https://media.neliti.com/media/publications/52854-ID-peranan-sektor-informal-dalam-penanggula.pdf, diakses pada 4 Desember 2020.
[7] Ibid

Jaminan Kesehatan sudah dilaksanakan sejak BPJS Kesehatan mulai beroperasi pada tanggal 1 Januari 2014. Pelaksanaan penerima bantuan iuran Jaminan Kesehatan diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 76 Tahun 2015 tentang Perubahan Peraturan Pemerintah Nomor 101 Tahun 2012 tentang Penerima Bantuan Iuran Jaminan Kesehatan.

Sampai dengan tahun ke-7 implementasi Sistem Jaminan Sosial Nasional, penerima bantuan iuran untuk Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua sebagai bagian dari Program Jaminan Sosial bidang Ketenagakerjaan belum dapat dilaksanakan, karena belum ada regulasi yang mengatur. Memperhatikan semakin banyaknya pekerja formal yang beralih menjadi menjadi pekerja di sektor informal, merupakan hal sangat urgen untuk segera menyusun regulasi yang mengatur tentang penerima bantuan iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua. Penerima bantuan iuran Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian dan Jaminan Hari Tua, sekaligus sebagai bagian dari upaya perluasan kepesertaan Program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan. Hal ini sejalan dengan target dalam Peta Jalan Jaminan Sosial bidang Ketenagakerjaan 2013–2019, bahwa cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial bidang Ketenagakerjaan adalah semua pekerja, baik formal maupun informal.

4.3 Landasan Yuridis

Jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan yang telah diatur didalam pasal 7 UU No. 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan terdiri atas:

a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
b. Ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat;
c. Undang-Undang/Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang;
d. Peraturan Pemerintah;
e. Peraturan Presiden;
f. Peraturan Daerah Provinsi; dan
g. Peraturan Daerah Kabupaten/Kota.

UU 12/2011: "Landasan yuridis merupakan pertimbangan atau alasan yang 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. Landasan yuridis menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur sehingga perlu dibentuk Peraturan Perundang-Undangan yang baru. Beberapa persoalan hukum itu, antara lain, peraturan yang sudah ketinggalan, peraturan yang tidak harmonis atau tumpang tindih, jenis peraturan yang lebih rendah dari Undang-Undang sehingga daya berlakunya lemah, peraturannya sudah ada tetapi tidak memadai, atau peraturannya memang sama sekali belum ada.."

Jenis Peraturan Perundang-undangan selain sebagaimana telah diatur didalam Pasal 7 tersebut mencakup peraturan yang ditetapkan oleh Majelis Permusyawaratan Rakyat, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, Mahkamah Agung, Mahkamah Konstitusi, Badan Pemeriksa Keuangan, Komisi Yudisial, Bank Indonesia, Menteri, badan, lembaga, atau komisi yang setingkat yang dibentuk dengan Undang-Undang atau Pemerintah

atas perintah Undang-Undang, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi, Gubernur, Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota, Bupati/Walikota, Kepala Desa atau yang setingkat.

Berdasarkan jenis dan hieraki peraturan perundang-undangan tersebut, maka jenis peraturan perundang-undangan yang melandasai pembentukan Raperda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan antara lain dapat dilihat di bawah ini.

a. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
b. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
c. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara
d. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 2016 Tentang Perlindungan Dan Pemberdayaan Nelayan, Pembudi Daya Ikan, Dan Petambak Garam
e. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 Tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia
f. Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
g. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial
h. Peraturan Pemerintah Nomor 99 Tahun 2013 Tentang Pengelolaan Aset Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2015
i. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian
j. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun
k. 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
l. Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Pemerintah Nomor 66 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 70 Tahun 2015 Tentang Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan Kematian Bagi Pegawai Aparatur Sipil Negara

m. Peraturan Pemerintah Nomor 49 Tahun 2018 Tentang Manajemen Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja
n. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial
o. Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020 Tentang Tata Kelola Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Nasional
p. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 26 Tahun 2015 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Penerima Upah
q. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Penyelengaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian Dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah Sebagaimana Telah Diubah Dengan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 21 Tahun 2017 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Penyelengaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian Dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah
r. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 7 Tahun 2017 Tentang Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonesia

BAB V

JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH

Dalam Bab ini, sebelum menguraikan ruang lingkup materi muatan, dirumuskan sasaran yang akan diwujudkan, arah dan jangkauan pengaturan. Materi didasarkan pada ulasan yang telah dikemukakan dalam bab sebelumnya. Selanjutnya mengenai ruang lingkup materi pada dasarnya mencakup:

a. ketentuan umum memuat rumusan akademik mengenai pengertian istilah, dan frasa;
b. materi yang akan diatur;
c. ketentuan sanksi; dan
d. ketentuan peralihan.

5.1 Jangkauan dan Arah Pengaturan Mengenai Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Penyelenggaraan sistem jaminan sosial telah menjadi agenda negara-negara berkembang di dunia. Kesadaran untuk penguatan sistem jaminan sosial dilakukan untuk mewujudkan keadilan sosial khususnya bagi Negara Indonesia. Menurut Yulius Widiyantoro, sebagaimana dikutip Aris Setiawan, bahwa, diyakini negara yang memiliki sistem jaminan sosial yang kuat akan mampu berperan aktif dalam persaingan global dan mampu menciptakan rasa kedamaian dan kesejahteraan masyarakat.[1]

Pengelolaan Jaminan Sosial Nasional kedepannya diharapkan akan terus menjadi wadah yang mewakili stakeholder dalam hal ini peserta/pekerja, pemberi kerja, dan pemerintah. Dalam hal pengumpulan dan pengelola iuran perlu ditunjang oleh keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas dan efisiensi. Penyelenggaraan dilakukan non-for-profit. Pengertian *non.for-profit* bukanlah berarti tidak perlu mengembangkan atau menginvestasikan dalam rangka meningkatkan akumulasi dana yang ada, tetapi hasil yang diperoleh nantinya akan dikembalikan atau dimanfaatkan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta (merupakan *going concern* asuransi sosial).[2]

Dalam penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) di Indonesia diatur dalam UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN). Dalam Pasal 1 Angka 2 UU SJSN, dijelaskan bahwa SJSN adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial. Pengertian SJSN seperti tersebut diatas menitikberatkan pada metode atau tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial, tidak menekankan pada suatu keseluruhan atau satu unsur yang saling bergantung untuk mewujudkan tujuan.

[1] Aris Setiawan, Jaminan Sosial Kesehatan sebagai Hak Masyarakat dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 (Jakarta: Skripsi Fakultas Syariah dan Hukum UIN Syarif Hidayatullah, 2011), hlm. 1.
[2] M. Sitorus Thoga, "Masih Banyak Pekerja/Buruh Belum Tersentuh Program Jamsostek", http://www.hariansib.com/, diakses pada 7 Desember 2020.

Berdasarkan kamus hukum pengertian “Sistem” adalah Tata cara atau kesatuan yang utuh yang terdiri dari bagian-bagian atau unsur-unsur yang saling berkaitan erat satu sama lain. [3]Sedangkan sistem menurut Tatang M. Amirin dapat digolongkan pada dua golongan pemakaian saja, yaitu yang menunjuk pada sesuatu “entitas”, sesuatu wujud benda (abstrak maupun konkrit, termasuk juga yang konseptual) dan sebagai suatu metode atau ata cara”. Sistem dalam arti wujud (entitas) bersifat preskriptif.[4]

Sebagai sebuah sistem, UU SJSN mengamanahkan kepada Dewan Jaminan Sosial Nasional (DJSN) untuk menjalankan fungsi pengaturan, budgeting dan kontroling dalam menjalankan SJSN. DJSN diharapkan mampu untuk menjadi sebuah lembaga atau organ yang diberikan kewenangan tertentu oleh Presiden dalam memenuhi segala tuntutan dan mengurangi permasalahan sosial yang mayoritas terjadi di dalam masyarakat Indonesia.

Dalam masyarakat yang semakin berkembang menghendaki negara memiliki struktur organisasi yang lebih responsif terhadap tuntutan mereka. Terwujudnya efektivitas dan efisiensi baik dalam pelaksanaan pelayanan publik maupun dalam pencapaian tujuan penyelenggaraan pemerintahan juga menjadi harapan masyarakat yang ditumpukan kepada negara. Perkembangan tersebut memberikan pengaruh terhadap struktur organisasi negara, termasuk bentuk serta fungsi lembaga-lembaga negara. Sebagai jawaban atas tuntutan perkembangan tersebut, berdirilah lembaga-lembaga negara baru yang dapat berupa dewan (*council*), komisi (*commission*), komite (*committee*), badan (*board*), atau otorita (*authority*).57

Untuk itulah, di dalam UU SJSN terdapat beberapa prinsip yang harus menjadi acuan dalam menjalankan SJSN yaitu :

1. Prinsip kegotongroyongan;
2. Nirlaba;
3. Keterbukaan;
4. Kehati-hatian;
5. Akuntabilitas;
6. Portabilitas;
7. Kepesertaan bersifat wajib;
8. Dana amanat; dan
9. Hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan sebesar-besarnya untuk kepentingan peserta.

[3] M. Soesilo, Kamus Hukum (Tanpa Tempat: Gama Press, 2009), hlm. 569.
[4] Tatang M. Amirin, Kumpulan Pertauran Pemerintah Mengenai Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jakarta: Graha Kencana, tanpa tahun), hlm. 39.

Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan merupakan bagian dari Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang diselenggarakan dengan menggunakan mekanisme asuransi sosial yang bersifat wajib berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang SJSN. Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan bertujuan untuk memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak kepada setiap orang yang telah membayar iuran apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan karena menderita sakit, mengalami kecelakaan kerja, memasuki usia lanjut/pensiun, atau meninggal dunia.

Program-program Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan terdiri atas:

- Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK): Manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
- Jaminan Hari Tua (JHT): Manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
- Jaminan Pensiun (JP): Bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah mereka memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
- Jaminan Kematian (JKm): Manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meinggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.
- Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP): Manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan Pelatihan Kerja;

Oleh karena itu, sasaran yang ingin diwujudkan dengan adanya pengaturan terkait pembentukan Perda baru tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung adalah sebagai berikut:

a. Mengoptimalkan cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
b. Meningkatkan penjaminan seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak; dan
c. Meningkatkan kesejahteraan pekerja dan sebagai langkah penanganan kemiskinan ekstrem.

5.2 Ruang Lingkup Materi Muatan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung

1. Ketentuan Umum:

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bandung;

2. Bupati adalah Bupati Bandung;
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara pemerintahan daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;
4. 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;
5. Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan adalah kantor cabang yang beroperasi di wilayah Kabupaten Bandung;
6. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi dasar hidup yang layak;
7. 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;
8. 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;
9. Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika Peserta meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja;
10. 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;
11. 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;
12. 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;
13. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung 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;
14. 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;

15. Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan Pekerjaan Konstruksi, layanan jasa pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi, dan layanan konsultasi pengawasan Pekerjaan Konstruksi;
16. Penyedia Jasa Konstruksi adalah orang perseorangan atau badan yang kegiatan usahanya menyediakan layanan Jasa Konstruksi;
17. Pekerjaan Konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan pada proyek perencanaan dan/atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal, dan tata lingkungan masing-masing beserta kelengkapannya untuk mewujudkan suatu bangunan atau bentuk fisik lainnya;
18. Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran;
19. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain;
20. Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh Peserta dan/atau Pemberi Kerja;
21. 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;
22. 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;
23. 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;
24. 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;
25. Bantuan iuran adalah pemberian dana yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bandung kepada organisasi keagamaan dengan tujuan memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sosial keagamaan;
26. Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ) 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.

Pasal 2

Maksud dari pembentukan Peraturan Daerah ini adalah untuk mewujudkan kepastian hukum dan pedoman dalam penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 3

Tujuan pembentukan Peraturan Daerah ini adalah untuk:

a. optimalisasi cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;

b. penjaminan seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak; dan

c. dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja dan sebagai langkah penanganan kemiskinan ekstrem.

2. Program dan Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan:

BAB II

PROGRAM DAN KEPESERTAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Program

Pasal 4

(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 5

(4) Setiap pemberi kerja dan pekerja wajib menjadi peserta program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

(5) Kategori peserta program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan terdiri atas:

a. Peserta penerima Upah;

b. Peserta bukan penerima Upah;

c. Pekerja Jasa Konstruksi;

d. Pekerja Migran Indonesia; dan

e. Pekerja Sosial Keagamaan.

Pasal 6

(6) Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (2) huruf a angka 1 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. orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan;

i. pekerja dalam masa percobaan;

j. komisaris dan direksi badan usaha yang menerima upah; dan

k. pengawas dan pengurus badan usaha yang menerima upah.

(7) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi kewajiban lembaga negara dan pemilik badan usaha selaku pemberi kerja.

(8) Tata cara perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 7

(9) Pekerja Bukan Peserta bukan penerima Upah sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (2) huruf b adalah pekerja yang 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 diluar 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, b, c dan d yang bukan menerima upah.

(10) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pertanggungan masing-masing individu.

(11) Tata cara perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 8

(1) Pekerja Sektor Jasa Konstruksi sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (2) huruf c adalah setiap pekerja yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi, termasuk pekerja harian lepas, borongan, musiman dan Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu.

(2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor 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

(12) Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (2) huruf d terdiri atas:

a. calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh Pelaksana Penempatan; dan

b. calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia perseorangan.

(13) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pertanggungan masing-masing individu.

(14) Tata cara perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang- undangan.

3. <u>Peran Pemerintah Daerah Dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan:</u>

BAB III

PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 10

(15) 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 Indonesia;

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 (UCJ) di Daerah.

(16) 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 perencanaan 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 dari APBD;

d. peningkatan dan perluasan cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;

e. pemutakhiran dan konsolidasi data kepesertaan program pada tingkat Provinsi/Kabupaten/Kota;

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 Pasal 6 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) Pertanggungan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja penerima upah yang bekerja pada penyelenggara negara dibebankan pada anggaran pemerintah daerah yang bersumber pada APBD Provinsi/ Kabupaten/Kota, APBDesa, maupun sumber pendanaan lainnya yang sah.

(5) 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 dinas 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 7 ayat (1).

(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 8 ayat (1) mendapatkan

perlindungan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Program Jaminan Kematian, serta dapat mengikuti Program Jaminan Hari Tua.

(2) Dalam hal memastikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melalui organisasi 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 organisasi 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 8 ayat (1) huruf b dan 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 Provinsi/ Kabupaten/Kota, APBDesa, kontribusi badan usaha dalam bentuk Corporate Social Responsibility / Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR / TJSL), dan/atau sumber lainnya yang sah.

(3) Percepatan perluasan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (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 jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

(3) Dalam hal memastikan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melalui organisasi perangkat daerah yang menangani urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat 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

(17) Pemerintah Daerah memfasilitasi penyampaian informasi mengenai teknis penyaluran pekerja migran secara prosedural.

(18) Pemerintah Daerah memastikan setiap Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 ayat (1) sudah terlindungi oleh Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Program Jaminan Kematian 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 syarat-syarat sebagai berikut:

a. usia Pekerja di antara 17 sampai dengan 65 Tahun saat didaftarkan;

b. berkedudukan dalam wilayah administrasi Pemerintah Kabupaten;

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.

4. Program Perlindungan Pekerja Rentan:

BAB IV

PROGRAM PERLINDUNGAN PEKERJA RENTAN

Pasal 19

(19) 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, pekerja padat karya, pelaku olahraga, pelaku seni; dan

c. Pekerja Rentan lainnya yang berpenghasilan rendah.

(20) Bentuk program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa pendaftaran dan bantuan iuran kepesertaan.

(21) Penetapan penerima bantuan iuran bagi pekerja rentan perlu mempertimbangkan kerentanan terkait gender, usia dan/atau kondisi disabilitas pekerjanya.

(22) Pemberian program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai kemampuan keuangan Daerah Provinsi/ Kabupaten/ Kota.

(23) Program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan oleh Perangkat Daerah terkait.

(24) Pemberian program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2), dilaksanakan berdasarkan pemutakhiran data aktual yang disediakan Perangkat Daerah yang melaksanakan urusan pemerintahan bidang ...

(25) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara mengenai pemberian program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Bupati dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Pembinaan dan Pengawasan:

BAB V

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 20

(1) Pembinaan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Daerah dilakukan secara terpadu oleh dinas yang membidangi

ketenagakerjaan, seluruh organisasi 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) Pembentukan, uraian tugas dan susunan keanggotaan Tim Koordinasi Pembinaan terdiri dari unsur Dinas Tenaga Kerja, Seluruh perangkat daerah terkait, dan BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua

Pengawasan

Pasal 21

(1) Hasil laporan pengawasan terhadap Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 disampaikan kepada Tim Koordinasi Pembinaan setiap 3 (tiga) bulan sekali.

(2) Tim Koordinasi Pembinaan melakukan langkah-langkah kebijakan optimalisasi jaminan sosial ketenagakerjaan.

(3) Tim Koordinasi Pembinaan melaporkan kebijakan optimalisasi jaminan sosial tenaga kerja kepada Gubernur/ Bupati/ Wali Kota setiap 6 (enam) bulan sekali atau sewaktu-waktu apabila dibutuhkan untuk menjadi bahan pertimbangan dalam penyusunan kebijakan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Daerah.

6. Pendanaan:

BAB VI

PENDANAAN

Pasal 22

Pendanaan penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah bersumber dari:

a. anggaran pendapatan dan belanja daerah Provinsi/ Kabupaten/Kota;

b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

7. Sanksi Administratif:

BAB VII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 28

(1) Setiap pemberi kerja dan/atau pekerja yang melanggar ketentuan Pasal 6 ayat (2), akan dikenakan sanksi administrasi sesuai dengan ketentuan 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.

8. Ketentuan Penutup

BAB VIII

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

BAB VI
PENUTUP

Bab penutup terdiri atas subbab simpulan dan saran.
A. Simpulan
Simpulan memuat rangkuman pokok pikiran yang berkaitan dengan praktik penyelenggaraan, pokok elaborasi teori, dan asas yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya.
B. Saran
Saran memuat antara lain:

1. Perlunya pemilahan substansi Naskah Akademik dalam suatu Peraturan Perundang-undangan atau Peraturan Perundang-undangan di bawahnya.
2. Rekomendasi tentang skala prioritas penyusunan Rancangan Peraturan Daerah dalam Program Legislasi Daerah.
3. Kegiatan lain yang diperlukan untuk mendukung penyempurnaan penyusunan Naskah Akademik lebih lanjut.

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa:

- Naskah akademik ini sebagai gagasan awal pokok-pokok pemikiran berdasarkan hasil kajian mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung dalam rangka pembentukan Perda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung. Naskah tersebut disusun dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah secara legal-positivistik, sehingga membutuhkan perangkat peraturan perundang-undangan yang mengkristal serta mencerminkan pengimplementasian prinsip-prinsip dasar *good governance* yang demokratis.

  Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tidak ada definisi universal mengenai “jaminan sosial”(sosial security), secara umum ia diartikan sebagai penyedia perlindungan yang dilakukan lewat prosedur public atas berbagai kerugian atau kehilangan penghasilan karena sakit, kehamilan, kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, cacat, usia lanjut, dan kematian.

  Komitmen pemerintah dalam memperkuat Sistem Jaminan Sosial Nasional diwujudkan dengan membuat perubahan pada beberapa Pasal dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Perubahan tersebut dituangkan dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dimana pemerintah menambahkan 1 (satu) program, yaitu Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan.

  Melalui program-program jaminan sosial 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.
- Penyusunan Naskah Akademik ini berangkat dari adanya berbagai permasalahan yang dihadapi dalam penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten

Bandung. Berdasarkan surat edaran dari Kementerian Dalam Negeri Nomor: 100.2.1.6/2379/OTDA perihal Percepatan Pembentukan Produk Hukum Daerah Dalam Rangka Peningkatan Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, permasalahan yang muncul berkenaan dengan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung tersebut harus diselesaikan dengan pembentukan Produk Hukum Daerah sebagai peraturan pelaksanaan dari Intruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai salah satu indikator yang dapat mendorong peningkatan Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ), sehingga mempermudah Pemerintah Daerah dalam meningkatkan capaian Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ) di Kabupaten Bandung. Jika hanya menyandarkan pada muatan Undang-Undang yang berlaku secara nasional penyelesaian akan lambat dan tidak sesuai dengan kondisi daerah. Undang-Undang mengatur secara umum mengenai jaminan sosial secara nasional. Sementara problematika yang terjadi di Kabupaten Bandung membutuhkan penyelesaian melalui pengaturan yang mengandung muatan lokal.

- Ruang lingkup dan materi Raperda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ini diupayakan selalu merujuk pada Undang-Undang Pemerintahan Daerah, Undang-Undang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Peraturan Pemerintah terkait penyelenggaraan jaminan sosial, dan peraturan perundang-undangan lainnya yang terkait dengan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Meskipun demikian, pembentukan Perda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ini bukan merupakan perintah langsung dari undang-undang pemerintahan daerah, maka inisiatif pemerintah daerah dalam hal mengusulkan penetapan Perda tersebut tetap harus ada sesuai kewenangan daerah dan sepanjang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang ada.

6.2 Saran

- Peraturan pelaksana dalam bentuk Peraturan Bupati (Perbup) terkait penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung ini, perlu segera dirancang. Apabila Rancangan Peraturan Daerah ini telah disetujui dan diundangkan menjadi Peraturan Daerah, maka dalam waktu tidak lebih dari satu tahun seluruh peraturan-peraturan pelaksananya telah ada, sehingga pada akhirnya dapat berguna untuk memperlancar pelaksanaan Perda tersebut.
- Penyusunan Rancangan Perda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ini diharapkan masuk dalam skala prioritas pembahasan Program Legislasi Daerah (Prolegda) Tahun 2025. Jika Raperda tersebut dapat dibahas dan

disetujui dalam Prolegda Tahun 2025, maka dapat bersinergi dengan program perencaanaan daerah dan penganggaran daerah yang baru dalam rangka mengimplementasikan RPJMD Kabupaten Bandung Tahun 2021-2026 dan APBD Kabupaten Bandung Tahun Anggaran 2025.

- Koordinasi dan konsolidasi diupayakan harus terus dilakukan antara berbagai perangkat daerah di lingkungan Pemerintah Kabupaten Bandung termasuk dengan Pemerintah Provinsi Jawa Barat dalam rangka konsultasi penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung. Selain itu, kebijakan alokasi anggaran dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung harus terus diupayakan untuk meningkatkan tata kelola pemerintahan daerah yang efektif dan efisien guna meningkatkan kinerja pemerintahan dan pelayanan publik.



BUPATI BANDUNG
PROVINSI JAWA BARAT

RANCANGAN
PERATURAN DAERAH KABUPATEN BANDUNG

NOMOR ... TAHUN 20...

TENTANG

PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BANDUNG,

Menimbang : a. 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;

b. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 3 Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pembangunan ketenagakerjaan perlu diselenggarakan melalui asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah;

c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, dan huruf b, 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 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Propinsi Jawa Barat (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 1950) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 1968 tentang Pembentukan Kabupaten Purwakarta Dan Kabupaten Subang Dengan Mengubah Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan

Propinsi Jawa Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1968 Nomor 31, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2851);

3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6845);
5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali, dan terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang- Undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801):
6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116) sebagaimana telah diubah beberapa kali 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);
7. 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 beberapa kali 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);

8. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administrasi Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 238, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5481);
9. Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5714) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 231, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6427);
10. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5715);
11. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 156, Tambahan Lembaran Negara Nomor 5716) 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 (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5730);
12. Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2016 Nomor 114, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5887) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 72 Tahun 2019 tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 187, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6402);
13. Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 42, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6322);

14. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 47, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6649);
15. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan Kepesertaan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 253);
16. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 2036) sebagaimana telah diubah dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 120 Tahun 2018 tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 157);
17. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 1781);
18. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2021 Nomor 247);
19. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 215 Tahun 2021 tentang Penggunaan, Pemantauan, dan Evaluasi Dana Bagi Hasil Cukai Hasil Tembakau;
20. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 216 Tahun 2021 tentang Penggunaan, Pemantauan, dan Evaluasi Dana Bagi Hasil Sumber Daya Alam Kehutanan Dana Reboisasi;
21. Peraturan Menteri Keuangan Nomor 91 Tahun 2023 tentang Pengelolaan Dana Bagi Hasil Perkebunan Sawit (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 715);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BANDUNG

dan

BUPATI BANDUNG

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Bandung;
2. Bupati adalah Bupati Bandung;
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati dan Perangkat Daerah sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom;
4. 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;
5. Kantor Cabang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan adalah kantor cabang yang beroperasi di wilayah Kabupaten Bandung;
6. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi dasar hidup yang layak;
7. 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;
8. 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;
9. Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika Peserta meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja;
10. 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;

11. 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;
12. 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;
13. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Bandung 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;
14. 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;
15. Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan Pekerjaan Konstruksi, layanan jasa pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi, dan layanan konsultasi pengawasan Pekerjaan Konstruksi;
16. Penyedia Jasa Konstruksi adalah orang perseorangan atau badan yang kegiatan usahanya menyediakan layanan Jasa Konstruksi;
17. Pekerjaan Konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan pada proyek perencanaan dan/atau pelaksanaan beserta pengawasan yang mencakup pekerjaan arsitektural, sipil, mekanikal, elektrikal, dan tata lingkungan masing-masing beserta kelengkapannya untuk mewujudkan suatu bangunan atau bentuk fisik lainnya;
18. Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran;
19. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima Upah atau imbalan dalam bentuk lain;
20. Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh Peserta dan/atau Pemberi Kerja;
21. 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;

22. 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;
23. 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;
24. 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;
25. Bantuan iuran adalah pemberian dana yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Bandung kepada organisasi keagamaan dengan tujuan memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja sosial keagamaan;
26. *Universal Coverage* Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ) 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.

Pasal 2

Maksud dari pembentukan Peraturan Daerah ini adalah untuk mewujudkan kepastian hukum dan pedoman dalam penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah.

Pasal 3

Tujuan pembentukan Peraturan Daerah ini adalah untuk:

a. optimalisasi cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
b. penjaminan seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak; dan
c. dalam rangkameningkatkankesejahteraan pekerja dan sebagai langkah penanganan kemiskinan ekstrem.

BAB II
PROGRAM DAN KEPESERTAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Program

Pasal 4

(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 5

(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;
   d. Pekerja Migran Indonesia; dan
   e. Pekerja Sosial Keagamaan.

Pasal 6

(1) Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (2) huruf a angka 1 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. orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan;

i. pekerja dalam masa percobaan;

j. komisaris dan direksi badan usaha yang menerima upah; dan

k. 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 7

(1) Pekerja Bukan Peserta bukan penerima Upah sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (2) huruf b adalah pekerja yang 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 diluar 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, b, c dan d yang bukan menerima upah.

(2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pertanggungan 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 Sektor Jasa Konstruksi sebagaimana

dimaksud pada Pasal 5 ayat (2) huruf c adalah setiap pekerja yang bergerak dibidang usaha jasa konstruksi, termasuk pekerja harian lepas, borongan, musiman dan Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu.

(2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor 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 Indonesia sebagaimana dimaksud pada Pasal 5 ayat (2) huruf d terdiri atas:

a. calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh Pelaksana Penempatan; dan

b. calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia perseorangan.

(2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pertanggungan 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 Indonesia;

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 (UCJ) 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 perencanaan 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 dari APBD;

d. peningkatan dan perluasan cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;

e. pemutakhiran dan konsolidasi data kepesertaan program pada tingkat Provinsi/Kabupaten/Kota;

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 Pasal 6 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) Pertanggungan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja penerima upah yang bekerja pada penyelenggara negara dibebankan pada anggaran pemerintah daerah yang bersumber pada APBD Provinsi/ Kabupaten/Kota, APBDesa, maupun sumber pendanaan lainnya yang sah.

(5) 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 dinas 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 7 ayat (1).

(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 8 ayat (1) mendapatkan perlindungan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Program Jaminan Kematian, serta dapat mengikuti Program Jaminan Hari Tua.

(2) Dalam hal memastikan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melalui organisasi 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 organisasi 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 8 ayat (1) huruf b dan 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 Provinsi/ Kabupaten/Kota, APBDesa, kontribusi badan usaha dalam bentuk *Corporate Social Responsibility* / Tanggung Jawab Sosial Perusahaan (CSR / TJSL), dan/atau sumber lainnya yang sah.

(3) Percepatan perluasan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dan (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 jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.

(3) Dalam hal memastikan perlindungan bagi seluruh tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melalui organisasi perangkat daerah yang menangani urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat 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 Indonesia sebagaimana dimaksud dalam pasal 10 ayat (1) sudah terlindungi oleh Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Program Jaminan Kematian 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 syarat-syarat sebagai berikut:

a. usia Pekerja di antara 17 sampai dengan 65 Tahun saat didaftarkan;

b. berkedudukan dalam wilayah administrasi Pemerintah Kabupaten;

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, 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 pekerjanya.

(4) Pemberian program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai kemampuan keuangan Daerah Provinsi/ Kabupaten/ Kota.

(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 bidang ...

(7) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara mengenai pemberian program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) ditetapkan dengan keputusan Bupati dan dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB V
PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu Pembinaan

Pasal 20

(1) Pembinaan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Daerah dilakukan secara terpadu oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan, seluruh organisasi 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) Pembentukan, uraian tugas dan susunan keanggotaan Tim Koordinasi Pembinaan terdiri dari unsur Dinas Tenaga Kerja, Seluruh perangkat daerah terkait, dan BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua

Pengawasan

Pasal 21

(1) Hasil laporan pengawasan terhadap Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 disampaikan kepada Tim Koordinasi Pembinaan setiap 3 (tiga) bulan sekali.

(2) Tim Koordinasi Pembinaan melakukan langkah-langkah kebijakan optimalisasi jaminan sosial ketenagakerjaan.

(3) Tim Koordinasi Pembinaan melaporkan kebijakan optimalisasi jaminan sosial tenaga kerja kepada Gubernur/ Bupati/ Wali Kota 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. anggaran pendapatan dan belanja daerah Provinsi/ Kabupaten/Kota;
b. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VII
SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 28

(1) Setiap pemberi kerja dan/atau pekerja yang melanggar ketentuan Pasal 6 ayat (2), akan dikenakan sanksi administrasi sesuai dengan ketentuan 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.

BAB VIII
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 29

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Soreang
pada tanggal.....

BUPATI BANDUNG,

cap/ttd

M. DADANG SUPRIATNA

Diundangkan di Soreang
pada tanggal .....

SEKRETARIS DAERAH
KABUPATEN BANDUNG,

cap/ttd

CAKRA AMIYANA

LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BANDUNG
TAHUN ... NOMOR ...