



## Efektivitas terhadap Sanksi Pidana Bagi Perusahaan yang Menunggak Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Studi di BPJS Ketenagakerjaan Gorontalo)

Wahyu Nurhardiyanto Hulopi<sup>1</sup>, Ramdhan Kasim<sup>2</sup>, Roby W. Amu<sup>3</sup>

Program Pasca Sarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Gorontalo

Alamat Kampus: Jln Sultan Botutihe, Kelurahan Tamalate, Kecamatan Kota Timur, Kota Gorontalo

email: [wahyuhulopi57@gmail.com](mailto:wahyuhulopi57@gmail.com)

**Abstract.** *Law enforcement against criminal acts of companies that do not pay and deposit BPJS contributions based on the Social Security Organizing Agency Law. To determine and analyze the factors that influence the enforcement of criminal acts against companies that do not pay and deposit contributions to the Social Security Organizing Agency. Where this research method is normative juridical and empirical juridical. Normative juridical research is conducted by examining library materials or secondary materials only. This research is also carried out by describing, examining and explaining and analyzing normative provisions associated with the research nisi. While empirical research is based on the reality that researchers get in the field. From the results of this study it is known that the application of criminal sanctions against companies that are in arrears of employment social security contributions in Gorontalo Province has not shown optimal effectiveness or in other words less effective, this is based on the findings showing that the application of criminal sanctions against violations of participation in the employment social security program has not been effective, because 64.48% of workers have not received the protection of the program. Factors that influence companies that do not pay and deposit contributions to the Social Security Organizing Agency, namely: Economic and Financial Factors of the Company, Level of Knowledge and Compliance, Perception of Benefits and Risks, Access and Ease of Payment, Law Enforcement and Sanctions, Social and Cultural Factors.*

**Keywords:** *Company, Dues, BPJS Employment*

**Abstrak.** Penegakan hukum terhadap tindak pidana perusahaan yang tidak membayar dan menyetorkan iuran BPJS berdasarkan Undang-Undang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Untuk mengetahui dan menganalisis Faktor-faktor yang mempengaruhi penegakan tindak pidana terhadap perusahaan yang tidak membayar dan menyetorkan iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dimana metode penelitian ini bersifat yuridis normatif dan yuridis empiris. Penelitian yuridis normatif dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder belaka. Penelitian ini juga dilakukan dengan menggambarkan, menelaah dan menjelaskan serta menganalisis ketentuan-ketentuan normatif yang dikaitkan dengan hasil penelitian. Sementara penelitian empiris yaitu didasarkan pada kenyataan yang peneliti dapatkan dilapangan. Dari hasil penelitian ini telah diketahui bahwa penerapan sanksi pidana terhadap perusahaan yang menunggak iuran jaminan sosial ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo belum menunjukkan efektivitas yang optimal atau dengan kata lain kurang efektif, hal ini berdasarkan hasil temuan menunjukkan bahwa penerapan sanksi pidana terhadap pelanggaran kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan belum efektif, dikarenakan 64,48% pekerja belum mendapatkan perlindungan program tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan yang tidak membayar dan menyetorkan iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yaitu: Faktor Ekonomi dan Keuangan Perusahaan, Tingkat Pengetahuan dan Kepatuhan, Persepsi terhadap Manfaat dan Risiko, Akses dan Kemudahan Pembayaran, Penegakan Hukum dan Sanksi, Faktor Sosial dan Budaya.

**Kata Kunci :** Perusahaan, Iuran, BPJS Ketenagakerjaan

### 1. PENDAHULUAN

Program pembangunan nasional mencakup berbagai aspek kehidupan masyarakat, bangsa, dan negara, dengan tujuan mencapai masyarakat yang adil dan makmur secara merata, baik dalam hal material maupun spiritual. Hal ini berlandaskan pada Pancasila serta Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Salah satu fokus utama dalam konteks

ini adalah pembangunan di sektor ketenagakerjaan, dimana pertumbuhan tenaga kerja memegang peranan penting dalam mendukung pengembangan industri, perdagangan, dan ekonomi (Tadaro, et al. 2015).

Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28H ayat (3) yang mengatur bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial untuk kelangsungan hidupnya termasuk pekerja. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja memperoleh upah atau imbalan dari hasil pekerjaannya. Berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea ke IV mengatur bahwa salah satu tujuan negara Indonesia adalah terwujudnya kesejahteraan sosial kepada seluruh rakyat Indonesia. Kesejahteraan sosial adalah wujud hak yang harus dipenuhi, baik kepada pemberi kerja maupun pekerja (Sukirno, S. 2020).

Sistem Jaminan Sosial Nasional mengatur bahwa jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, hal ini mengacu pada Pasal 1 Butir 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang jaminan sosial dimaksudkan yaitu mencegah dan mengatasi keterbelakangan, ketergantungan, keterlantaran, dan kemiskinan.

Salah satu jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan negara terhadap tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan kepastian kesejahteraan sosial bagi pekerja dan keluarganya. Program ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang mengamanatkan perusahaan untuk mendaftarkan pekerjaannya dan membayar iuran secara rutin. Kewajiban ini tidak hanya merupakan bentuk tanggung jawab perusahaan, tetapi juga menjadi upaya untuk memastikan hak-hak pekerja terpenuhi sesuai prinsip keadilan sosial.

Provinsi Gorontalo menjadi wilayah kedua tertinggi dalam keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan di Pulau Sulawesi dan Maluku. Provinsi Gorontalo berada di angka 61.73%, sedangkan Sulawesi Utara sebanyak 80%. Hal tersebut disampaikan oleh Kepala Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan Bapak Alias Muin, pada pelaksanaan Monitoring dan Evaluasi tentang optimalisasi program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan wilayah Provinsi Gorontalo (Muin, A. 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik melakukan penelitian yang bertujuan untuk menganalisis penerapan sanksi pidana terhadap perusahaan yang menunggak iuran jaminan sosial ketenagakerjaan. Penelitian ini tidak hanya berfokus pada evaluasi implementasi hukum, tetapi juga pada identifikasi faktor-faktor penghambat serta formulasi solusi yang dapat mendukung keberhasilan penegakan hukum dibidang ini. Maka hal ini yang melatarbelakangi peneliti untuk melakukan penelitian dengan judul: *“Efektivitas Terhadap*

*Sanksi Pidana Bagi Perusahaan Yang Menunggak Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Studi di BPJS Ketenagakerjaan Gorontalo)”.*

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor BPJS Ketenagakerjaan, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo. Mengacu pada uraian diatas tentang “*Efektivitas Terhadap Sanksi Pidana Bagi Perusahaan yang Menunggak Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Studi di BPJS Ketenagakerjaan Gorontalo)”,* penelitian ini menggunakan metode hukum yuridis normatif dan yuridis empiris. Penelitian yuridis normatif merupakan penelitian hukum untuk menentukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab isu hukum yang dihadapi, penelitian hukum ini dilakukan untuk menghasilkan argumentasi, teori atau konsep baru sebagai pretesis dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi (Soekanto & Mamudji, 2001). Metode penelitian hukum yuridis normatif juga dilakukan dengan cara meneliti bahan pustaka atau bahan sekunder belaka (Ibrahim, J. 2006). Penelitian dilakukan dengan menggambarkan menelaah dan menjelaskan serta menganalisa ketentuan-ketentuan normatif dikaitkan dengan isi penelitian. Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk meneliti kaidah-kaidah yang terkandung dalam objek kajian yang sedang diteliti tanpa menyampingkan fakta-fakta yang ada.

Sementara jenis penelitian empiris yaitu penelitian hukum yang didasarkan pada kenyataan yang peneliti dapatkan sesuai dengan data yang ada di lapangan. Kemudian peneliti mengolah data dengan menggunakan pendekatan analisis kualitatif deskriptif yaitu mendeskripsikan data temuan penelitian dalam bentuk kalimat-kalimat berupa keterangan atau pernyataan-pernyataan dari responden sesuai dengan realitas yang ditemukan di lapangan (Soekanto, 1986; Moleong, 2017).

Penulis menggunakan, jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian hukum berupa data primer dan data sekunder. Data primer yaitu keterangan atau fakta yang diperoleh secara langsung di lapangan dan lokasi penelitian yang bersumber dari responden atau informasi yang berkepentingan dengan penelitian ini sebagai sumber data, yang terdiri atas petugas BPJS Ketenagakerjaan (Marzuki, 2010). Sedangkan data sekunder yaitu informasi atau fakta yang diperoleh secara tidak langsung, melainkan melalui studi kepustakaan yang mendukung data primer. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari sumber kedua, seperti instrumen hukum berupa peraturan perundang-undangan, buku-buku, publikasi dari berbagai organisasi, laporan, dan dokumen-dokumen yang relevan dengan topik penelitian (Soekanto, 1986).

Teknis pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini yaitu metode penelitian lapangan (*field research*) dan penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian lapangan dilakukan dengan mengumpulkan data secara langsung melalui wawancara dengan kepala kantor BPJS ketenagakerjaan 1 orang dan petugas BPJS ketenagakerjaan sebanyak 2 orang. Sementara itu, penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang relevan dengan penelitian penulis melalui sumber-sumber di perpustakaan.

Data yang diperoleh secara primer maupun sekunder, diolah terlebih dahulu, kemudian dianalisis secara kualitatif dan disajikan dalam bentuk deskripsi, yang bertujuan untuk menjelaskan, menguraikan, dan menggambarkan permasalahan yang relevan dengan penelitian ini.

### **3. KAJIAN PUSTAKA**

#### **Tinjauan Tentang Jaminan Sosial**

Jaminan Sosial Tenaga Kerja adalah bentuk perlindungan yang diselenggarakan negara untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar hidup secara layak, khususnya bagi tenaga kerja. Program ini bertujuan melindungi pekerja dari risiko kehilangan penghasilan akibat kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua, atau kematian.

Berdasarkan UU No. 3 Tahun 1992 dan UU No. 40 Tahun 2004, (Wiajyanti, A, 2009). Jaminan sosial meliputi:

1. Jaminan Kesehatan
2. Jaminan Kecelakaan Kerja
3. Jaminan Hari Tua
4. Jaminan Pensiun
5. Jaminan Kematian

Pelaksanaannya diatur melalui UU No. 24 Tahun 2011, yang membentuk dua lembaga:

- BPJS Kesehatan, untuk program jaminan kesehatan.
- BPJS Ketenagakerjaan, untuk program jaminan kecelakaan kerja, hari tua, pensiun, dan kematian.

Jaminan sosial tidak hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tetapi juga masyarakat dan dunia usaha. Bagi tenaga kerja, program ini merupakan hak, dan bagi pengusaha, merupakan kewajiban. Jaminan sosial bertujuan menjamin kesinambungan penghasilan dan menjaga harkat martabat manusia melalui pemenuhan kebutuhan dasar secara minimal dan merata (Tjandra, Y, 2013).

#### **BPJS Ketenagakerjaan**

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan utama BPJS adalah menjamin terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan keluarganya melalui sistem jaminan sosial nasional.

BPJS berkedudukan di ibu kota negara dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden. Selain itu, BPJS juga memiliki kantor perwakilan di tingkat provinsi dan kantor cabang di kabupaten/kota.

Penyelenggaraan program jaminan sosial oleh BPJS didasarkan pada prinsip-prinsip berikut:

1. **Kegotongroyongan:** Pembiayaan program dilakukan secara bersama oleh peserta sesuai dengan penghasilan masing-masing.
2. **Nirlaba:** Dana yang dikelola diprioritaskan sepenuhnya untuk kepentingan peserta, bukan untuk mencari keuntungan.
3. **Keterbukaan:** Proses pengelolaan dana dan program dilakukan secara transparan.
4. **Kehati-hatian:** Dana dikelola dengan cermat, aman, dan tertib.
5. **Akuntabilitas:** Setiap kegiatan dapat dipertanggungjawabkan secara akurat.
6. **Portabilitas:** Hak peserta tetap berlaku meskipun berpindah pekerjaan atau domisili.
7. **Kepesertaan bersifat wajib:** Semua warga negara wajib menjadi peserta secara bertahap.
8. **Dana amanat:** Dana yang dikelola merupakan titipan dari peserta dan hanya digunakan untuk kepentingan peserta.

- **Jenis BPJS**

Pemerintah membentuk dua lembaga BPJS, yaitu:

1. **BPJS Kesehatan**, yang menyelenggarakan program jaminan kesehatan.
2. **BPJS Ketenagakerjaan**, yang menyelenggarakan program:
  - Jaminan Kecelakaan Kerja
  - Jaminan Hari Tua
  - Jaminan Pensiun
  - Jaminan Kematian

**a. Tugas BPJS (Pasal 10 UU No. 24 Tahun 2011)**

Dalam pelaksanaan fungsinya, BPJS memiliki tugas sebagai berikut:

- Melakukan atau menerima pendaftaran peserta.

- Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja.
- Menerima bantuan iuran dari pemerintah.
- Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta.
- Mengelola data peserta.
- Menyalurkan manfaat dan membiayai pelayanan sesuai ketentuan.
- Memberikan informasi program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

**b. Wewenang BPJS (Pasal 11 UU No. 24 Tahun 2011)**

Untuk menjalankan tugasnya, BPJS memiliki sejumlah wewenang, antara lain:

- Menagih iuran dan menginvestasikan dana secara hati-hati.
- Melakukan pengawasan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja.
- Menyepakati dan mengakhiri kontrak dengan fasilitas kesehatan.
- Memberikan sanksi administratif terhadap ketidakpatuhan.
- Melaporkan pelanggaran kepada instansi berwenang.
- Bekerja sama dengan pihak lain dalam penyelenggaraan program.

**Tindak Pidana dan Sanksi Pidana**

1. Pengertian Tindak Pidana

Tindak pidana atau delik adalah perbuatan melawan hukum yang dilarang dan diancam pidana oleh undang-undang. Dalam pandangan **Moeljatno**, tindak pidana adalah perbuatan yang melanggar aturan hukum dan disertai ancaman pidana. Sementara **Simon** menyatakan bahwa tindak pidana adalah perbuatan melanggar hukum yang dilakukan oleh orang yang dapat dimintai pertanggungjawaban dan diatur dalam undang-undang. Terdapat dua pandangan:

- Monisme: tidak memisahkan antara perbuatan dan pelaku (Simon).
- Dualitas: memisahkan antara perbuatan dan pelaku (Moeljatno).

2. Unsur tindak pidana dibagi menjadi dua:

- Unsur objektif: perbuatan manusia, akibat, keadaan sekitar, dan sifat melawan hukum.
- Unsur subjektif: kesalahan atau pertanggungjawaban pelaku.

Unsur melawan hukum bisa bersifat objektif (melanggar norma hukum) maupun subjektif (niat jahat pelaku). Suatu perbuatan dapat dianggap tindak pidana jika memenuhi unsur-unsur ini dan diatur dalam undang-undang (asas legalitas).

### 3. Pengertian dan Jenis Sanksi Pidana

Sanksi pidana adalah hukuman atau penderitaan yang dijatuhkan negara kepada pelaku tindak pidana sebagai bentuk reaksi terhadap pelanggaran hukum. Tujuannya bisa bersifat:

- Absolut: sebagai pembalasan atas kejahatan.
- Relatif: untuk mencegah kejahatan di masa depan (fungsi edukatif dan preventif).
- Gabungan (integratif): memadukan unsur pembalasan dan tujuan sosial.

Jenis-jenis sanksi pidana (Pasal 10 KUHP):

- Pidana pokok: pidana mati, penjara, kurungan, denda, tutupan.
- Pidana tambahan: pencabutan hak, perampasan barang, pengumuman putusan hakim.

## 4. PEMBAHASAN

### **Efektivitas Terhadap Penerapan Sanksi pidana bagi perusahaan yang menunggak iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

Berdasarkan hasil penelitian bahwa BPJS Ketenagakerjaan Gorontalo telah melindungi 81.191 tenaga kerja, terdiri dari 46.907 pekerja formal dan 34.284 pekerja informal. Secara keseluruhan, tingkat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo mencapai 54,81% dari total potensi 500.000 pekerja, atau sekitar 240.000 peserta. Provinsi Gorontalo menempati posisi kedua tertinggi dalam tingkat keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Sulawesi dan Maluku, dengan cakupan sebesar 61,73%. Akan tetapi masih terdapat 44,48% pekerja belum mendapatkan perlindungan program jaminan sosial tenaga kerja tersebut. (BPJS Ketenagakerjaan, 2024).

BPJS Ketenagakerjaan memiliki kewenangan untuk mempidanakan dan menjatuhkan denda kepada para pengusaha yang mengabaikan iuran jaminan sosial para pekerjanya. Upaya penegakan hukum ini, akan diterapkan dalam dua tahap (BPJS, 2011). Tahap awal, BPJS ketenagakerjaan secara berkala akan melayangkan peringatan tertulis bagi pengusaha yang lalai menyetorkan iuran ketenagakerjaan. Kalau tahapan ini sudah dilaksanakan, tetapi pihak perusahaan tidak menanggapi, maka BPJS ketenagakerjaan akan melaporkan kepada pihak yang memiliki otoritas pencabutan izin usaha. Pihak BPJS ketenagakerjaan akan melakukan tindakan administratif kepada perusahaan tersebut.

Dapat dilihat pada hasil penelitian bahwa di Gorontalo terdapat kasus penunggakan iuran pembayaran premi asuransi BPJS Ketenagakerjaan yang dilakukan oleh PT. Loka Indah Lestari. Perusahaan ini bergerak disektor pengelolaan kelapa sawit yang beroperasi di Kabupaten Pohuwato. Berdasarkan hasil wawancara oleh salah satu informan Bapak Tri

Wijayanto, selaku Kepala pengendali Operasional di BPJS Ketenagakerjaan Kota Gorontalo menyatakan bahwa “Perusahaan ini dari tahun 2020 telah menunggak iuran BPJS ketenagakerjaan, kemudian langkah pertama yang kami lakukan adalah *BA Besting* atau mengingatkan perusahaan terkait pembayaran iuran itu, kemudian kami surati. Kalau ada perusahaan seperti itu menunggak selama 3 atau bulan maka kami kunjungi, mengunjungi itu bisa dari kami selaku BPJS sendiri atau bersama-sama dengan APH (Aparat Penegak Hukum) lainnya seperti intitusi kepolisian dan kejaksaan.

Hasil yang kami temukan dilapangan sebenarnya iurannya sudah dipotong tetapi tidak disetorkan ke BPJS Ketenagakerjaan, seharusnya dari ketentuan Undang-Undang harusnya ini sudah merupakan pelanggaran tindak pidana, nanti tahun 2023 bulan Juni pihak BPJS menyerahkan ke disnakaker dan kepolisian khususnya ke reskrimkus karena ini melanggar UU BPJS, setelah itu kita serahkan kemudian dipanggil masing-masing pihak, dan ditemukan bahwa iuran itu telah di potong tapi tidak diserahkan ke pihak BPJS Cabang Gorontalo tapi digunakan untuk kepentingan yang lain.

Dari pihak BPJS memberikan keluwesan kepada pihak perusahaan karena untuk kepentingan tenaga kerja, karena kalau sampai ini dipidanakan kasihan para tenaga kerja nanti mereka bisa di PHK atau dipecat semua, kemudian terjadi kesepakatan kasih deadline sampai tanggal sekian silahkan kalau mau dilunaskan utangnya kalau ada itikat baik. Sampai ada tenaga kerja perusahaan meninggal dunia pada tahun 2020 tetapi tidak bisa di klaim, karena menunggak iuran, setelah ada negosiasi dengan pihak BPJS selang beberapa bulan akhirnya mereka mau melunaskan kemudian bisa diklaim. Kemudian terkahir ditahap penyidikan dilakukan *restortive justice* antara pihak perusahaan dan tenaga kerja.”

Hasil wawancara diatas menjelaskan bahwa permasalahan tunggakan iuran BPJS ketenagakerjaan oleh perusahaan bukan hanya berdampak administratif melainkan juga berimplikasi hukum dan sosial. Permasalahan menunggak iuran asuransi BPJS Ketenagakerjaan ini terjadi mulai pada tahun 2020. Hal ini menunjukkan adanya pelanggaran serius terhadap Undang-Undang BPJS, karena dana yang semestinya disetorkan untuk perlindungan tenaga kerja justru digunakan untuk kepentingan lain oleh pihak perusahaan. BPJS Ketenagakerjaan pada awalnya mencoba menyelesaikan permasalahan ini secara persuasif melalui pendekatan administratif seperti peringatan tertulis dan kunjungan, bahkan melibatkan aparat penegak hukum. Namun, karena mempertimbangkan nasib tenaga kerja, pendekatan hukum yang tegas seperti pidana ditunda demi memberikan kesempatan kepada perusahaan untuk menunjukkan itikad baik.

Upaya penerapan hukum sanksi pidana bagi perusahaan yang menunggak iuran jaminan sosial ketenagakerjaan berkaitan langsung dengan Undang-undang BPJS Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) tentu semua perusahaan yang terlambat satu hari pun dapat dikenakan sanksi pidana. Sanksi pidana yang diberikan seperti pidana penjara paling lama 8 tahun atau denda paling banyak Rp. 1 Miliar.

Berdasarkan Undang-Undang Perseroan Terbatas Nomor 40 tahun 2007 pasal 1 angka 5 menyebutkan bahwa Direksi adalah Organ Perseroan yang berwenang dan bertanggung jawab penuh atas pengurusan Perseroan untuk kepentingan Perseroan, sesuai dengan maksud dan tujuan Perseroan serta mewakili Perseroan, baik di dalam maupun di luar pengadilan sesuai dengan ketentuan anggaran dasar. Petugas Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan mulai melakukan upaya pemeriksaan dan pemanggilan terhadap Perusahaan yang terindikasi sudah memungut dan tidak menyetorkan iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan sejak umur piutang 6 (enam) bulan. Jika dalam upaya yang dilakukan Petugas Pemeriksian membuahkan hasil itikad baik pembayaran baik itu secara mencicil atau lunas maka Petugas Pemeriksa tidak melanjutkan hasil pemeriksaan kepada penegak hukum.

### **Faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan yang tidak membayar dan menyetorkan iuran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial**

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi perusahaan yang tidak membayar dan menyetorkan iuran BPJS, tidak terlepas dari tiga komponen dalam system hokum yang saling mempengaruhi yaitu system hukum (legal system), stuktur hokum (legal structure), dan substansi hokum (legal substance). Hal ini berkaitan dengan penelitian Lawrence M. Fredman yang menjelaskan bahwa terdapat komponen keempat yang disebut komponen dampak hukum (*legal impact*) (Friedman, L. M. (1975). Dengan komponen dampak hukum ini yang dimaksudkan adalah dampak dari suatu keputusan hukum. Hal ini juga didukung oleh penelitian Lili Rasjidi dan Arief Sidharta, 1993, yang menjelaskan bahwa Faktor-faktor yang turut mendukung pelaksanaan berlakunya hukum tersebut.

Berdasarkan hasil penelitian factor yang mempengaruhi perusahaan yang tidak membayar dan menyetorkan iuran BPJS Ketenagakerjaan diakibatkan oleh:

1. Factor ekonomi perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menemukan informasi bahwa perusahaan mengalami penurunan asset san omset perusahaan rendah sehingga memiliki resiko lebih tinggi dalam menunggak iuran BPJS. Adapun hasil wawancara dari Bapak Tri Wijayanto selaku kepala pengendalian operasional di BPJS Ketenagakerjaan terkait permasalahan perusahaan tidak membayar iuran BPSJ yaitu:

“Memang pasca pandemi COVID-19, kami melihat adanya peningkatan jumlah perusahaan yang menunggak iuran. Sebagian besar di antaranya adalah usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang mengalami tekanan berat secara finansial. Mereka memprioritaskan kelangsungan operasional dan pembayaran upah karyawan, sehingga kewajiban iuran sering tertunda. Ini menjadi tantangan bagi kami, karena hak-hak pekerja harus tetap terlindungi. Kemudian langkah yang kami ambil yaitu kami melakukan pendekatan persuasif melalui sosialisasi dan kunjungan langsung ke perusahaan. Kami juga membuka opsi restrukturisasi pembayaran atau program relaksasi bagi perusahaan yang terbukti mengalami kesulitan keuangan. Intinya, kami ingin memastikan bahwa tidak ada pekerja yang kehilangan perlindungan jaminan sosial hanya karena kondisi keuangan perusahaan.”

Berdasarkan analisis penulis bahwa hambatan utama dalam permasalahan ini terjadi karena factor ekonomi perusahaan dan kurangnya pemahaman tentang pentingnya jaminan social ketenagakerjaan. Dalam pendekatan persuasif dan restruksisasi pembayaran menjadi strategi utama BPJS ketenagakerjaan dalam mengatasi tunggakan iuran, meskipun tantangan edukasi dan kesadaran masig harus ditingkatkan. Selain itu faktor utama yang menyebabkan perusahaan tidak membayar dan menyetorkan iuran BPJS adalah keterbatasan finansial yang dialami pasca pandemi COVID-19. Dari permasalahan ini dapat dilihat bahwa kurangnya kesadaran ini berimplikasi pada rendahnya prioritas perusahaan terhadap kepatuhan pembayaran iuran.

## 2. Tingkat Pengetahuan dan Kepatuhan

Tingkat pengetahuan merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kepatuhan perusahaan dalam membayar dan menyetorkan iuran BPJS (Soekanto, S. (1982). Kurangnya pemahaman mengenai kewajiban hukum serta manfaat dari program jaminan sosial menyebabkan banyak perusahaan tidak menempatkan iuran BPJS sebagai prioritas (BPJS Ketenagakerjaan (2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Tri Wijayanto selaku Kepala Pengendalian Operasional di BPJS Cabang Gorontalo terkait Tingkat Pengetahuan dan Kepatuhan perusahaan, mengatakan :

*“Salah satu penyebab utama ketidakpatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan di Gorontalo adalah rendahnya tingkat pemahaman. Masih banyak pemilik usaha yang belum menyadari bahwa mendaftarkan pekerja dan membayar iuran adalah kewajiban hukum, bukan sekadar pilihan. Mereka juga belum sepenuhnya memahami manfaat jangka panjang dari program jaminan sosial ini, baik bagi pekerja maupun bagi keberlangsungan usaha mereka sendiri. Kami juga sering menemukan*

*bahwa perusahaan-perusahaan yang patuh biasanya dipimpin oleh manajemen yang memiliki pemahaman lebih baik tentang regulasi ketenagakerjaan. Sementara perusahaan yang tidak patuh, sebagian besar belum pernah mengikuti sosialisasi atau pelatihan dari BPJS. Ini menunjukkan bahwa tingkat pengetahuan sangat berpengaruh terhadap kepatuhan.*

Berdasarkan analisis penulis menyatakan bahwa kurangnya partisipasi perusahaan dalam kegiatan sosialisasi yang diselenggarakan BPJS berkontribusi pada minimnya pemahaman tentang hak dan kewajiban sebagai pemberi kerja. Hal ini terutama terjadi pada sektor usaha kecil dan menengah (UKM) yang cenderung lebih fokus pada kelangsungan bisnis jangka pendek ketimbang perlindungan jangka panjang bagi tenaga kerja. Analisis ini selaras dengan teori kepatuhan (*compliance theory*) yang menjelaskan bahwa kepatuhan tidak hanya dipengaruhi oleh sanksi atau pengawasan, tetapi juga oleh pemahaman dan kesadaran individu atau institusi terhadap norma yang berlaku.

### 3. Persepsi terhadap Manfaat dan Risiko

Berdasarkan studi literature bahwa di Provinsi Gorontalo menunjukkan bahwa banyak perusahaan yang masih berpandangan negatif dan meragukan efektivitas program BPJS Ketenagakerjaan. Beberapa pelaku menanggapi manfaat yang diperoleh tidak sebanding dengan iuran yang dibayarkan, sehingga kurangnya partisipasi dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Adapun beberapa informasi yang mengatakan bahwa membangun persepsi positif terhadap manfaat program BPJS serta meningkatkan kesadaran akan risiko kerja merupakan bagian penting dari strategi peningkatan kepatuhan. BPJS Ketenagakerjaan dan instansi terkait perlu secara aktif melakukan pendekatan edukatif yang tidak hanya menyampaikan kewajiban hukum, tetapi juga menanamkan pemahaman nilai manfaat bagi pekerja dan perusahaan dalam jangka panjang.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan Bapak Tri Wijayanto, Selaku pengendali operasional di BPJS Ketenagakerjaan Gorontalo yang menyatakan bahwa:

*“Kami melihat bahwa persepsi pelaku usaha terhadap manfaat BPJS Ketenagakerjaan masih sangat bervariasi. Beberapa perusahaan berpandangan bahwa selama tidak ada kejadian seperti kecelakaan kerja atau kematian, maka iuran yang dibayarkan terasa sia-sia. Padahal, manfaat jaminan sosial ini bersifat jangka panjang dan memberikan perlindungan yang sangat penting bagi pekerja. Banyak pelaku usaha di Gorontalo, terutama sektor UMKM, merasa bahwa risiko pekerjaan di bidang mereka relatif rendah, sehingga mereka tidak merasa butuh perlindungan. Persepsi seperti ini membuat mereka enggan membayar iuran secara rutin. Ini menjadi tantangan tersendiri*

*bagi kami dalam membangun kesadaran dan edukasi tentang pentingnya perlindungan tenaga kerja, bahkan untuk risiko-risiko yang tidak terlihat langsung.”*

Berdasarkan analisis peneliti bahwa pola pikir seperti ini akan membawa kerugian pada perusahaan yang belum memahami konsep dasar BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan kolektif dan investasi social dalam jangka panjang. Hal ini perlu dilakukan pendekatan komunikasi yang lebih strategis oleh BPJS Ketenagakerjaan dan instansi terkait. Komunikasi harus dirancang sedemikian rupa agar supaya dapat tersalurkan informasi yang membangun pemahaman akan resiko-resiko kerja yang tidak disadari dikemudian hari, serta manfaat yang nyata dari BPJS Ketenagakerjaan termasuk manfaat tidak langsung seperti loyalitas dan produktivitas tenaga kerja. Dengan membentuk persepsi positif di kalangan pemberi kerja, diharapkan kepatuhan terhadap pembayaran iuran dapat meningkat secara signifikan.

#### 4. Akses dan Kemudahan Pembayaran

Faktor akses dan kemudahan dalam proses pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan merupakan aspek penting yang mempengaruhi tingkat kepatuhan perusahaan. Berdasarkan informasi menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan perusahaan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan berhubungan erat dengan kemudahan akses terhadap system pembayaran (BPJS Ketenagakerjaan,2021). Hal ini berdampak pada perusahaan yang berlokasi jauh dari fasilitas pelayanan BPJS dan memiliki pengetahuan yang kurang memadai tentang cara melakukan pembayaran online, sehingga banyak perusahaan mengalami tunggakan. Hal ini didukung dengan kurangnya pendampingan atau sosialisasi teknis dari pihak penyelenggara.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Tri Wijayanto selaku Kepala Pengendalian Operasional di BPJS Cabang Gorontalo terkait perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Gorontalo, dikarenakan faktor akses kemudahan pembayaran menyatakan bahwa :

*“Salah satu kendala yang kami temui di lapangan, terutama di wilayah pedesaan atau luar kota di Gorontalo, adalah akses perusahaan terhadap sistem pembayaran iuran BPJS yang masih terbatas. Tidak semua pelaku usaha memahami atau memiliki fasilitas untuk membayar iuran secara online, terutama yang belum terbiasa menggunakan sistem digital. Beberapa perusahaan juga mengeluhkan sistem pembayaran yang dianggap rumit, terutama bagi pelaku usaha kecil yang tidak memiliki bagian administrasi sendiri. Mereka harus pergi ke bank, antri, atau meminta bantuan pihak lain, dan ini membuat mereka cenderung menunda pembayaran. kerja sama dengan perbankan lokal dan memperluas layanan pembayaran melalui kanal digital. Tapi*

*memang harus diakui, sosialisasi dan pendampingan teknis masih perlu ditingkatkan agar para pelaku usaha merasa lebih mudah dan tidak terbebani saat membayar iuran.”*

Berdasarkan analisis penulis bahwa keterbatasan akses terhadap system pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan menjadi salah satu factor utama yang mempengaruhi tingkat kepatuhan perusahaan. Terutama pada wilayah pinggiran atau pedesaan di Provinsi Gorontalo, pelaku usaha menghadapi kendala seperti kurangnya fasilitas perbankan, keterbatasan koneksi internet, serta rendahnya kemampuan digital. Sehingga kondisi seperti ini terasa membebani, terutama bagi pemilik usaha mikro.

#### 5. Faktor Sosial dan Budaya.

Peranan penting dalam factor social dan budaya yaitu membentuk sikap dan perilaku suatu perusahaan terhadap kewajiban membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Norma social yang berlaku dimasyarakat sangat mempengaruhi keputusan perusahaan untuk mematuhi atau mengabaikan kewajiban.

Berdasarkan studi literature menunjukkan bahwa nilai budaya yang lebih mengutamakan kolektivitas dan saling membantu dalam komunitas dapat meningkatkan kesadaran perusahaan untuk ikut serta dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Hal ini sesuai dengan hasil wawancara dengan bapak Berdasarkan hasil wawancara dengan bapak Sofi Arifian selaku Tim Pemeriksa di BPJS Cabang Gorontalo, menyatakan bahwa:

*“Di beberapa daerah, kami mendapati bahwa norma sosial yang berlaku dalam masyarakat sangat mempengaruhi sikap perusahaan terhadap kewajiban membayar iuran BPJS. Di daerah yang memiliki budaya gotong royong yang kuat, perusahaan lebih cenderung merasa bahwa membayar iuran adalah bagian dari kontribusi terhadap kesejahteraan pekerja. Namun, di daerah yang lebih individualistik, kadang perusahaan lebih fokus pada keuntungan pribadi dan kurang peduli dengan dampak sosial dari tidak membayar iuran. Kami juga melihat bahwa di beberapa perusahaan, terutama yang bergerak di sektor informal atau usaha kecil, kurangnya pemahaman tentang pentingnya BPJS Ketenagakerjaan berakar dari budaya lokal yang belum terbiasa dengan kewajiban sosial semacam ini. Sosialisasi mengenai manfaat jaminan sosial harus dilakukan dengan pendekatan yang lebih sensitif terhadap budaya setempat.”*

Berdasarkan analisis penulis bahwa norma social dan budaya memiliki pengaruh signifikan terhadap kepatuhan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan. Budaya local seperti gotong-royong menjadi salah satu factor memperkuat kesadaran social perusahaan untuk memenuhi kewajiban jaminan social. Budaya local menganggap bahwa perusahaan

tidak hanya berfungsi untuk memperoleh keuntungan, tetapi juga memiliki peran dalam mendukung kesejahteraan social karyawan. Sehingga perusahaan yang berada dalam lingkungan masyarakat yang menekan pentingnya kerja sama dan solidaritas cenderung lebih patuh terhadap kewajiban social, termasuk pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan.

## **5. KESIMPULAN.**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Penerapan sanksi pidana terhadap perusahaan Penerapan sanksi pidana terhadap perusahaan yang menunggak iuran jaminan sosial ketenagakerjaan di Provinsi Gorontalo masih kurang efektif. Hal ini terlihat dari 64,48% pekerja yang belum terlindungi program tersebut. Untuk meningkatkan efektivitas, diperlukan sinergi antara BPJS Ketenagakerjaan, kejaksaan, dan dinas tenaga kerja melalui sosialisasi, monitoring, dan penegakan hukum yang konsisten.
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi perusahaan tidak membayar atau menyetorkan iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan meliputi:
  - a. Kondisi Ekonomi dan Keuangan Perusahaan – Ketidakmampuan finansial membuat perusahaan sulit memenuhi kewajiban iuran.
  - b. Tingkat Pengetahuan dan Kepatuhan – Minimnya pemahaman tentang kewajiban hukum dan pentingnya jaminan sosial menyebabkan rendahnya kepatuhan.
  - c. Persepsi terhadap Manfaat dan Risiko – Sebagian perusahaan menganggap program jaminan sosial tidak memberikan manfaat langsung atau mendesak.
  - d. Akses dan Kemudahan Pembayaran – Proses administrasi yang dianggap rumit atau kurangnya akses layanan juga menjadi penghambat.
  - e. Penegakan Hukum dan Sanksi – Lemahnya tindakan hukum terhadap pelanggar membuat perusahaan merasa tidak ada konsekuensi nyata.
  - f. Faktor Sosial dan Budaya – Nilai-nilai lokal atau budaya organisasi tertentu bisa memengaruhi sikap terhadap kewajiban jaminan sosial.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alias Mui. (2023, November 30). Gorontalo tertinggi kedua keikutsertaan BPJS Ketenagakerjaan se-Sulawesi Maluku. *Berita Gorontalo*.
- Asri Wijayanti. (2009). *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Sinar Grafika.
- Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). (2011). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- BPJS Ketenagakerjaan (2020). *Laporan Tahunan BPJS Ketenagakerjaan*. Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2021). *Laporan Kinerja Tahunan BPJS Ketenagakerjaan 2021*. Jakarta: BPJS Ketenagakerjaan.
- BPJS Ketenagakerjaan. (2024). *Laporan Capaian Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Provinsi Gorontalo Tahun 2024*. Gorontalo: BPJS Ketenagakerjaan.
- Friedman, L. M. (1975). *The Legal System: A Social Science Perspective*. New York: Russell Sage Foundation.
- Ibrahim, J. (2006). *Teori dan metodologi penelitian hukum normatif*. Malang: Bayumedia.
- Moleong, L. J. (2017). *Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revisi)*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marzuki, P. M. (2010). *Penelitian hukum*. Jakarta: Kencana.
- Rasjidi, L., & Sidharta, B. A. (1993). *Ilmu Hukum*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Republik Indonesia. (2004). *Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- Sadono Sukirno. (2020). *Pengantar Teori Mikroekonomi dan Makroekonomi. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik*.
- Soekanto, S. (1986). *Pengantar penelitian hukum*. Jakarta: Universitas Indonesia Press.
- Soekanto, S., & Mamudji, S. (2001). *Penelitian hukum normatif: Suatu tinjauan singkat*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tjandra, Yoga. (2013). *Hukum Jaminan Sosial di Indonesia*. Kencana.
- Todaro, Michael P. & Smith, Stephen C. (2015). *Economic Development. Jurnal Ekonomi dan Pembangunan Indonesia*