

## **PENENTUAN UPAH SEBAGAI DASAR PENETAPAN IURAN BPJS KETENAGAKERJAAN BAGI PEKERJA BORONG DI KABUPATEN KUDUS**

**ITA BUDI RAHAYU**

**Fakultas Hukum Universitas Muria Kudus**

**Email : -**

### **ABSTRAK**

BPJS merupakan sistem jaminan dengan berbasis keadilan sosial. Pemenuhan hak peserta BPJS dari perusahaan berdasar pedoman penetapan upah berdasarkan satuan hasil/borongan didasarkan pada PP Pengupahan di dalam Pasal 16, yaitu didasarkan pada upah rata-rata 3 bulan terakhir. Studi yang dilakukan terhadap Penentuan Upah Sebagai Dasar Penetapan Iuran Bpjs Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Borong Di Kabupaten Kudus bertujuan untuk memahami dan menganalisis penentuan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja borong di Kabupaten Kudus dan langkah pengusaha menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam menentukan penentuan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja borong. Metode dalam penulisan naskah publikasi ini menggunakan pendekatan yuridis sosiologis. Analisa yang digunakan adalah deskriptif analitis. objek yang diteliti sebagaimana adanya berdasarkan fakta-fakta aktual padah saat sekarang. Untuk Penentuan sampel, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tehnik *Non Random Sampling*

Hasil penelitian menunjukkan, Pertama, Pelaksanaan jaminan ketenagakerjaan berupa peranan secara empiris untuk menegakkan peraturan dan peranan secara sosial untuk melaksanakan fungsinya sebagai Badan Pelaksana dari program-program yang sesuai dengan aturan yang ada serta untuk kesejahteraan masyarakat umumnya karyawan atau buruh khususnya. Peranan secara yuridis BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Kabupaten Kudus dalam pelaksanaan Program-program yang utama atau pokok yaitu : Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), dan Jaminan Pensiun (JP). Kedua, Solusi yang digunakan oleh Pihak Pengusaha maupun Pihak Pekerja dalam memecahkan permasalahan penetapan penentuan upah sebagai dasar iuran BPJS Ketenagakerjaan adalah dengan membuat Perjanjian Bersama antara Persatuan Perusahaan Rokok Kudus (PPRK) dengan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau, Makanan Minuman – Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, Kab. Kudus (PC FSP-RTMM SPSI KAB. KUDUS).

**Kata kunci** : Upah, BPJS Ketenagakerjaan, Pekerja Borong

## A. Latar Belakang

Indonesia memiliki banyak sekali Industri yang tersebar luas, termasuk di Kota kudos. Di Kabupaten Kudus terdapat banyak industri seperti perusahaan elektronik, percetakan, rokok, dan lain-lain. Pada perusahaan atau industri yang ada di Kudus disamping upah didasarkan pada buruh tetap juga berdasar borong. Dalam penelitian ini pekerja borong yang diteliti dibatasi pada pekerja borong di bidang industri rokok.

Pabrik Rokok di Kabupaten Kudus dalam melaksanakan kewajibannya yaitu dengan memenuhi ketentuan perundangan salah satunya BPJS, maka dasar untuk pedoman penetapan upah berdasarkan satuan hasil/borongan didasarkan pada PP Pengupahan di dalam Pasal 16, yaitu didasarkan pada upah rata-rata 3 bulan terakhir. Peraturan BPJS Nomor 1 tahun 2016 mengenai Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pasal 10 ayat (1) hanya menentukan bahwa pemberi kerja wajib melakukan pembayaran iuran sesuai dengan jumlah yang ditetapkan sedangkan pada prakteknya BPJS menerapkan jumlah iuran pekerja borong adalah minimum UMK (upah minimum kota /kabupaten) sedangkan PP Pengupahan menetapkan rata-rata upah 3 bulan, sehingga hal tersebut menjadi polemik bagi pekerja maupun perusahaan.

## B. Metode Penelitian

Metode pendekatan yang digunakan dalam penulisan ini adalah Metode Pendekatan empiris. Adapun untuk spesifikasi penelitian. Penelitian ini dilakukan secara deskriptif analitis yaitu prosedur atau

pemecahan dengan cara memaparkan objek yang diteliti sebagaimana adanya berdasarkan fakta-fakta aktual padah saat sekarang. Untuk Penentuan sampel, penelitian ini dilakukan dengan menggunakan tehnik *Non Random Sampling*. Data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Adapun untuk analisis data yang digunakan adalah analisis kualitatif yaitu sebetuk uraian data dalam bentuk kalimat yang beruntun, logis dan tidak tumpang tindih sehingga memudahkan dalam implementasi dan pemahaman analisis.

## C. Rumusan Masalah

1. Bagaimana penentuan penentuan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja borong di Kabupaten Kudus ?
2. Bagaimana pengusaha menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam menentukan penentuan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja borong ?

## D. Hasil Pembahasan

1. **Penentuan Penentuan upah sebagai dasar Penetapan Iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi Pekerja Borong di Kabupaten Kudus.**

Mendapatkan Jaminan Sosial Tenaga Kerja merupakan hak dari setiap pekerja dalam hubungan industrial. Hal tersebut juga sebagai bentuk perlindungan tenaga kerja yang wajib dilaksanakan oleh setiap pengusaha atau perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja

pada perusahaan tersebut. Sesuai Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sudah jelas mengatur bahwa pengusaha dan pekerja wajib mendaftarkan diri ke BPJS Ketenagakerjaan. Keikutsertaan Jaminan Sosial tersebut demi kebaikan para tenaga kerja yang bekerja di perusahaan swasta nasional maupun asing agar lebih terjamin kesejahteraannya. Penyelenggaraan Jaminan Sosial oleh BPJS Ketenagakerjaan merupakan amanah dari UU SJSN dan UUD 1945. Oleh karena itu, para perusahaan yang tidak mentaati peraturan terkait dengan kewajibannya mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan akan dikenakan sanksi mulai dari yang ringan seperti sanksi administratif hingga sanksi pidana.<sup>1</sup>

- a. Pemberian Sanksi Administratif
- b. Pemberian Sanksi Pidana

Langkah-langkah yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus dalam pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan:

- a. Dengan mendatangi perusahaan-perusahaan yang ada untuk melakukan sosialisasi.
- b. Turut serta memonitoring bersama BPJS Ketenagakerjaan setempat mengenai kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan pada perusahaan-perusahaan yang ada di Kudus.
- c. Dengan pemeriksaan berkala setiap 3 bulan sekali pada masing-masing perusahaan,

pemeriksaan rutin (tiap bulannya minimal 5 perusahaan secara *random* yang didatangi oleh Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus) dan pemeriksaan khusus yang dilakukan apabila ada laporan bahwa perusahaan yang bersangkutan belum mendaftarkan pekerjaannya dalam BPJS Ketenagakerjaan.

Pengusaha membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan atas nama pekerja sebesar 6,54% dari gaji setiap bulan untuk:

- a. Jaminan Kecelakaan kerja 0,54%;
- b. Jaminan Kematian 0,30%;
- c. Jaminan Hari Tua 3,70%;
- d. Sedangkan pekerja dikenakan iuran JHT sebesar 2% dari gaji yang pelaksanaannya langsung dipotong dari gaji pekerja yang bersangkutan.

Tata cara pembayaran iur jamsostek adalah sebagai berikut:<sup>2</sup>

- a. Pengusaha harus membayar iuran untuk pertama kali yang dihitung berdasarkan jumlah upah yang tercantum dalam Formulir Jamsostek I dan Formulir Jamsostek Ia.
- b. Iuran setiap bulan berdasarkan upah bulan berdasarkan upah bulan yang bersangkutan yang diterima oleh tenaga kerja dibayarkan paling lambat tanggal 15 (lima belas) bulan berikutnya kepada BPJS Ketenagakerjaan.

<sup>1</sup> Ridwan Halim, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta, 1990, hlm 73

<sup>2</sup> Ishak, *Wawancara pribadi*, Kepala Kantor BPJS Ketenagakerjaan Cabang Kudus, 4 Desember 2018.

- c. Iuran yang diterima oleh BPJS Ketenagakerjaan diberikan bukti penerimaan iuran.
- d. BPJS Ketenagakerjaan menyampaikan surat pemberitahuan kelebihan atau kekurangan pembayaran iuran kepada perusahaan yang bersangkutan selambat-lambatnya 7 (tujuh) hari sejak diterimanya iuran dan setelah daftar upah tenaga kerja diterima secara lengkap oleh BPJS Ketenagakerjaan.
- e. Daftar upah tenaga kerja disampaikan oleh Pengusaha kepada BPJS Ketenagakerjaan secara periodik paling lambat setiap 6 (enam) bulan dengan menggunakan formulir Jamsostek 2a

Permasalahan penetapan upah tersebut dipicu karena adanya besaran upah yang sangat fluktuatif yang diterima oleh masing-masing pekerja berdasarkan hasil kerjanya (borong). Satu pekerja dengan yang lainnya sangatlah mungkin berbeda penghasilan yang diterimanya. Begitu juga penghitungan rata-rata pendapatan per bulan yang diterima oleh masing-masing pekerja. Pendapatan pekerja borong setiap bulannya tidak pasti sama tergantung hasil kerja yang dicapainya. Terkadang bisa melebihi standart minimal UMK, dan tidak menutup kemungkinan pula di bawah standart minimal UMK tergantung hasil kerjanya.

1. Dikeluarkannya Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan menjadi angin segar bagi pengusaha dan pekerja

untuk mengatasi permasalahan tentang penetapan upah dalam pendaftaran BPJS pekerja borong yang muncul tersebut. Dasar penetapan upah borong dalam pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan terdapat dalam Pasal 16 PP 78 tahun 2015, yang berbunyi sebagai berikut :

2. *“ Penetapan upah sebulan berdasarkan satuan hasil sebagaimana dimaksud dalam pasal 12 huruf b, untuk pemenuhan pelaksanaan ketentuan peraturan perundang-undangan ditetapkan berdasarkan Upah rata-rata 3 (tiga) nulan terakhir yang diterima oleh pekerja/buruh.”*
3. Walaupun telah dikeluarkannya PP 78 Tahun 2015 yang mengakomodir permasalahan dasar upah pekerja borong dalam pendaftarannya pada BPJS Ketenagakerjaan, namun tarik ulur pelaksanaan ketentuan tersebut masih saja berlangsung dan para Pihak tetap berpegang pada kebijakannya masing-masing.

## **2. Pengusaha Menyelesaikan Permasalahan yang Dihadapi dalam Menentukan Penentuan upah sebagai dasar Penetapan Iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi Pekerja Borong.**

Fungsi Pengawasan dan Kewajiban Pegawai Pengawas Dalam Bidang Ketenagakerjaan Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum ketenagakerjaan secara menyeluruh. Pengawasan

ditempuh dalam 2 (dua) cara, yaitu: preventif dan represif. Pada dasarnya kedua cara itu ditempuh sangat bergantung dari tingkat kepatuhan pengusaha, pekerja/buruh, dan serikat pekerja/serikat buruh terhadap ketentuan perundang-undangan ketenagakerjaan. Tindakan preventif dilakukan jika memungkinkan dan masih adanya kesadaran pengusaha dan pekerja/buruh untuk mematuhi perundang-undangan atau peraturan ketenagakerjaan. Namun jika tindakan preventif tidak diindahkan dan tidak efektif lagi, maka ditempuh tindakan represif dengan maksud agar pengusaha dan pekerja/buruh mau melaksanakan peraturan ketenagakerjaan dengan keterpaksaan.<sup>3</sup>

Pengawasan ketenagakerjaan dilaksanakan untuk menjamin pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan sebagaimana termaktub dalam Pasal 176 UU Ketenagakerjaan. Dengan demikian, sasaran pengawasan ketenagakerjaan ialah meniadakan atau memperkecil adanya pelanggaran Undang-Undang Ketenagakerjaan, sehingga proses hubungan industrial dapat berjalan dengan harmonis. Disamping sebagai upaya perlindungan tenaga kerja, pengawasan ketenagakerjaan memiliki tujuan sosial, seperti peningkatan kesejahteraan dan jaminan sosial pekerja/buruh, mendorong kinerja dunia usaha, serta memperbaiki kesejahteraan masyarakat pada umumnya.<sup>4</sup>

---

<sup>3</sup> Bambang Tri Waluyo, *Wawancara pribadi*, Kepala Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus, 2 Desember 2018.

<sup>4</sup> Bambang Tri Waluyo, *Wawancara pribadi*, Kepala Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus, 2 Desember 2018.

Pengembangan pengawasan ketenagakerjaan ditempuh dengan memberdayakan kelembagaan yang ada, seperti LKS (lembaga kerja sama) Bipartit disetiap perusahaan. Dalam hal ini peranan serikat pekerja/serikat buruh sangatlah strategis dalam membantu pengawasan pelaksanaan ketentuan ketenagakerjaan di semua sektor. Dengan serikat pekerja/serikat buruh maka kiranya dapat mendorong pelaksanaan pengawasan secara tidak langsung. Dengan pengawasan yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja maka pelaksanaan ketentuan Perundang-undangan ketenagakerjaan akan selalu meningkat dengan sasaran terciptanya pemahaman dan kesadaran hukum bagi semua pelaku hubungan industrial. Dengan kesadaran hukum berarti pengusaha / perusahaan tahu, kemudian mau dan mampu melaksanakan ketentuan ketenagakerjaan secara benar dan konsekuen.<sup>5</sup>

Sehubungan kewenangan bidang ketenagakerjaan dalam otonomi daerah sedemikian luas, maka daerah dapat lagi meningkatkan lagi kuantitas dan kualitas pengawasan ketenagakerjaan. Hal ini sangat diharapkan sesuai dengan tujuan otonomi daerah, yaitu pemberdayaan daerah untuk peningkatan kesejahteraan rakyat secara menyeluruh. Sebagai penegak hukum dibidang ketenagakerjaan unsur pengawasan ini harus bertindak sebagai pendeteksi dini dilapangan, sehingga diharapkan segala gejala yang akan timbul dapat dideteksi secara awal yang pada gilirannya

---

<sup>5</sup> Bambang Tri Waluyo, *Wawancara pribadi*, Kepala Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus, 2 Desember 2018.

dapat memberikan atau dapat diciptakan suasana yang aman, stabil dan mantap dibidang ketenagakerjaan dan dengan demikian dapat memberikan andil dalam pembangunan.<sup>6</sup>

Dari uraian diatas peneliti menghubungkan kendala yang dihadapi oleh Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus terhadap penyelesaian permasalahan yang dihadapi dalam menentukan penentuan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi Pekerja Borong. Bambang Tri Waluyo, SH mengungkapkan bahwa kendala yang dihadapi Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus Kabupaten Kudus adalah sebagai berikut :<sup>7</sup>

*Pertama*, Ketentuan Undang-Undang apabila perusahaan tidak mampu membayar iuran BPJS, maka batas waktu maksimal adalah 20 hari sebelum hari h (pelaksanaan) perusahaan wajib melakukan usulan penangguhan kepada Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus secara normatif ketentuan Undang-Undang seperti ini, akan tetapi pelaksanaan di lapangan kedua belah pihak menyepakati dan melepaskan hak-hak pekerja, karena mengetahui perusahaan sedang sepi/ kurang sehat ekonominya, pekerja mengetahui yang kemudian menyepakati upah yang diterima kurang dari UMK dan secara otomatis akan

mengkesampingkan iuran BPJS. Hal ini tentunya menjadi kendala Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus dalam mengawasi pelaksanaan pengawasan terhadap iuran BPJS di Kabupaten Kudus yang ternyata diselesaikan secara bipatrid antara pekerja dan pengusaha di intern perusahaan. Upaya yang dilakukan Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus dalam menyikapi hal tersebut adalah memberi binaan kepada mereka (pekerja dan pengusaha) untuk melakukan upaya secara normatif sesuai aturan yang berlaku. Biasanya pengusaha membayar iuran BPJS pada triwulan terakhir/ 3 (tiga) bulan terakhir pada bulan Oktober, November, dan Desember.

*Kedua*, Perusahaan menghindari proses administrasi penangguhan secara normatif dalam melakukan penangguhan iuran BPJS, secara normatif persyaratan untuk mengajukan penangguhan iuran BPJS kepada Gubernur adalah mengumpulkan akta pendirian perusahaan melewati Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus Provinsi Jawa Tengah, kemudian melaporkan bukti laporan keuangan 2 (dua) tahun terakhir dan 2 (dua) tahun yang akan datang, setelah itu perusahaan diwajibkan membawa perwakilan pekerja sebanyak 20 (dua puluh) orang untuk memberikan keterangan kondisi perusahaan. Dari uraian tersebut terkadang tidak sesuai pelaksanaan di lapangan yang mana perusahaan melakukan *win-win solution* dengan pekerja, dalam hal ini pekerja bisa menerima dan memaklumi kondisi perusahaan maka

<sup>6</sup> Achmad Budiono, *Op. Cit*, hlm 54.

<sup>7</sup> Bambang Tri Waluyo, *Wawancara pribadi*, Kepala Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus, 2 Desember 2018.

pembayaran iuran BPJS. Dalam hal ini upaya yang dilakukan Dinas juga melakukan binaan kepada pengusaha dan buruh agar bisa mentaati peraturan yang ada apabila perusahaan mengabaikan hal tersebut maka Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus melakukan tindakan tegas dengan member sanksi kepada perusahaan yaitu dengan mencabut ijin perusahaan dan melaporkan kepada penegak hukum agar dapat diproses sesuai dengan aturan yang berlaku (sanksi pidana) untuk hal tersebut (perusahaan yang tidak membayar iuran BPJS) belum ditemukan Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus.

*Ketiga*, Industri rumah tangga (konveksi), rumah makan, toko *handphone*, dan lain-lain yang juga mempekerjakan karyawan dengan upah di bawah UMK menjadi perhatian tersendiri bagi Dinas Tenaga Kerja Perindustrian Koperasi dan UKM Kabupaten Kudus. Meski bukan perusahaan dalam hal ini Dinas juga melakukan upaya pembinaan kepada pengusaha agar karyawan dan melakukan sosialisasi iuran BPJS kepada pekerja.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa pengusaha dan pekerja menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dalam menentukan penentuan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja borong adalah dari Naker Provinsi menjembatani masalah tersebut dengan cara membuat Perjanjian Bersama antara Persatuan Perusahaan Rokok Kudus (PPRK) dengan Pimpinan Cabang Federasi Serikat

Pekerja Rokok Tembakau, Makanan Minuman – Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, Kab. Kudus (PC FSP-RTMM SPSI KAB. KUDUS) Tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Berdasarkan Satuan Hasil / Borong. yang berisi bahwa dasar perhitungan pembayaran premi JAMSOSTEK bagi pekerja satuan hasil/borong berdasarkan upah senilai Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan oleh Gubernur. Hal ini menjadi alternatif yang dipakai oleh para pihak dalam menyelesaikan permasalahan dalam penentuan upah sebagai dasar penetapan iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja borong.

## E. KESIMPULAN

1. Bahwa BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan di Kabupaten Kudus dalam pelaksanaan jaminan ketenagakerjaan berupa peranan secara empiris untuk menegakkan peraturan dan peranan secara sosial untuk melaksanakan fungsinya sebagai Badan Pelaksana dari program-program yang sesuai dengan aturan yang ada serta untuk kesejahteraan masyarakat pada umumnya dan untuk karyawan atau buruh khususnya. Peranan secara yuridis BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan Kabupaten Kudus dalam pelaksanaan Program-program yang utama atau pokok yaitu terdapat dalam aturan yang ada yaitu terdiri dari :
  - a. Jaminan Hari Tua (JHT)
  - b. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

- c. Jaminan Kematian (JKM)
- d. Jaminan Pensiun (JP)
- 2. Solusi yang digunakan oleh Pihak Pengusaha maupun Pihak Pekerja dalam memecahkan permasalahan penetapan penentuan upah sebagai dasar iuran BPJS Ketenagakerjaan adalah dengan membuat Perjanjian Bersama antara Persatuan Perusahaan Rokok Kudus (PPRK) dengan Pimpinan Cabang Federasi Serikat Pekerja Rokok Tembakau, Makanan Minuman – Serikat Pekerja Seluruh Indonesia, Kab. Kudus (PC FSP-RTMM SPSI KAB. KUDUS) Tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Berdasarkan Satuan Hasil / Borong. yang berisi bahwa dasar perhitungan pembayaran premi

JAMSOSTEK bagi pekerja satuan hasil/borong berdasarkan upah senilai Upah Minimum Provinsi yang ditetapkan oleh Gubernur.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abdulkadir Muhammad, 2004, *Hukum dan Penelitian Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung.
- Ridwan Halim, 1990, *Hukum Perburuhan Dalam Tanya Jawab*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Ronny Hanitijo Soemitro, 1994, *“Metodologi Penelitian Hukum Dan Jurimetri”*, Ghalia Indonesia, Jakarta.