

NASKAH AKADEMIK
RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN BLORA
TENTANG
PENYELENGGARAAN PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
TENAGA KERJA KABUPATEN BLORA MELALUI JAMINAN SOSIAL
KETENAGAKERJAAN



KERJASAMA ANTARA DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH BLORA
DENGAN FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS SULTAN AGUNG SEMARANG
2023

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa karena atas segala karunia dan ridho serta rahmat dari-Nya, sehingga Naskah Akademik yang berjudul "PENYELENGGARAAN PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP TENAGA KERJA KABUPATEN BLORA MELALUI JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN" di Kabupaten Blora ini dapat diselesaikan. Penyusunan Naskah Akademik di susun untuk digunakan sebagai salah satu pertimbangan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah di Kabupaten Blora.

Dengan keterbatasan pengalaman, pengetahuan maupun pustaka yang ditinjau, kami menyadari bahwa penyusunan Naskah Akademik ini masih jauh dari sempurna dan perlu pengembangan lebih lanjut sehingga masih membutuhkan kritik dan saran yang membangun guna kesempurnaan penyusunan Naskah Akademik ini serta sebagai masukan bagi penulis untuk penyusunan Naskah Akademik yang akan datang.

Besar harapan kami semoga Naskah Akademik ini dapat bermanfaat bagi pemangku kepentingan dalam penyelenggaraan pemerintah di Kabupaten Blora.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Blora, 30 Agustus 2023

Ketua Tim
Penyusunan Naskah Akademik

Dr. Ahmad Hadi Prayitno, S.H., M.H.

Anggota

Anggota

Dr. Bambang Tri Bawono, S.H., M.H

Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Tujuan dan Kegunaan Penyusunan Naskah Akademik.....	10
D. Metode Penelitian Penyusunan Naskah Akademik	11
E. Metode Pengumpulan Bahan Hukum.....	15
F. Metode Analisis Data	16
BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS.....	17
A. Kajian Teoritis	17
B. Kajian Terhadap Asas/Prinsip Yang Terkait Dengan Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.....	34
C. Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi yang ada serta Permasalahan yang dihadapi masyarakat	43
D. Kajian Terhadap Implikasi Penerapan Sistem Baru yang akan diatur dalam Undang-Undang atau Peraturan Daerah terhadap Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya Terhadap Aspek Keuangan Negara.	75
BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT	78
BAB IV LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS	84
A. Landasan Filosofis.....	86
B. Landasan Sosiologis	90
C. Landasan Yuridis	92
BAB V JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN BLORA	97
A. JANGKAUAN DAN ARAH PENGATURAN RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN BLORA TENTANG JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN	97
B. RUANG LINGKUP MATERI MUATAN	104

BAB VI PENUTUP	124
A. Kesimpulan	124
B. Rekomendasi.....	127
DAFTAR PUSTAKA.....	129
LAMPIRAN	133

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tujuan negara secara tegas telah dirumuskan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 salah satunya adalah untuk memajukan kesejahteraan umum dalam arti negara memiliki kewajiban untuk memberikan kesejahteraan bagi warga negaranya. Tujuan negara sebagaimana tersebut diatas pada hakekatnya mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur secara materiil dan spiritual dalam suatu wadah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Konstektual manusia sebagai pekerja atau tenaga kerja merupakan proses dari terlaksananya proses produksi suatu bidang usaha/perusahaan, maka sesuai dengan bunyi Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar 1945 yaitu Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan yang layak bagi kemanusiaan. Sehingga warga negara sebagai tenaga kerja harus mendapat perlindungan, kesejahteraan dan ketenangan, keamanan dalam melaksanakan hubungan kerja karena manusia menghadapi ketidakpastian, baik itu ketidakpastian yang bersifat spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian.

Pada saat era globalisasi perekonomian dunia saat ini, peranan ketenagakerjaan dalam dunia perdagangan sangat penting. Demikian pula keberadaan setiap perusahaan dalam sistem perekonomian Indonesia. Mengingat pentingnya kedudukan tenaga kerja dalam proses pembangunan ekonomi, tentu sudah semestinya kesejahteraan tenaga kerja perlu mendapat perlindungan dan peningkatan

kesejahteraan yang baik. Seiring perkembangan perekonomian yang semakin maju banyak perusahaan yang berdiri dan bergerak dalam berbagai sektor bidang usaha. Ketidakpastian seringkali diistilahkan dengan risiko. Risiko terdapat dalam berbagai bidang dan bisa digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu risiko fundamental dan risiko khusus. Risiko fundamental ini sifatnya kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti risiko politis, ekonomis, sosial, hankam, dan internasional. Sedangkan risiko khusus adalah sifatnya lebih individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti risiko terhadap harta benda, risiko terhadap diri pribadi, dan terhadap kegagalan usaha. Untuk menghadapi risiko ini tentunya diperlukan suatu instrument atau alat yang setidaknya akan dapat mencegah atau mengurangi risiko tersebut. Instrument atau alat ini disebut dengan jaminan sosial.¹

Dalam hal ini yang perlu diberikan jaminan sosial yaitu pekerja, karena pekerja merupakan tulang punggung perusahaan yang mempunyai peranan penting dalam perusahaan. Tanpa adanya pekerja tidak mungkin suatu perusahaan akan berjalan dan berpartisipasi dalam pembangunan. Menyadari hal tersebut akan pentingnya suatu tenaga kerja yaitu seorang pekerja bagi pengusaha, pemerintah dan masyarakat maka perlu dilakukan pemikiran agar pekerja dapat menjaga keselamatannya dalam menjalankan pekerjaan. Demikian pula perlu diusahakan ketenangan dan kesehatan pekerja agar yang dihadapinya dalam pekerjaan dapat diperhatikan semaksimal

¹ Lalu Husni, 2004, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, hlm. 98.

mungkin, sehingga kewaspadaan dalam menjalankan pekerjaan itu tetap terjamin, Pemikiran-pemikiran tersebut merupakan program perlindungan pekerja, yang dalam praktik sehari-hari berguna untuk dapat mempertahankan aktivitas dan kesetabilasn perusahaan.²

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, bahwasannya Jaminan Sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Salah satu program yang dikeluarkan oleh pemerintah untuk membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhan kehidupannya dan menanggulangi setiap resiko kehidupan masyarakat adalah jaminan sosial. Sistem Jaminan Sosial Nasional merupakan tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh badan penyelenggara jaminan sosial. Program jaminan sosial tenaga kerja adalah program perlindungan yang bersifat dasar bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk menjamin adanya keamanan dan kepastian terhadap risiko sosial ekonomi, dan merupakan sarana penjamin arus penerimaan penghasilan bagi tenaga kerja dan keluarganya akibat dari terjadinya risiko sosial dengan pembiayaan yang terjangkau oleh pengusaha dan tenaga kerja. Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggungjawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan negara Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, telah mengembangkan program jaminan sosial

² *Ibid*, hlm. 95.

berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Adapun perlindungan tenaga kerja dibagi dalam 3(tiga)macam yaitu antara lain:³

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup, termasuk apabila tenaga kerja tidak mampu bekerja di luar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja, dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.⁴

Tenaga kerja (*man Power*) adalah seluruh penduduk yang memiliki usia kerja. Tenaga kerja yaitu seseorang yang mampu bekerja untuk menghasilkan suatu barang atau jasa guna memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat. Untuk melahirkan tenaga kerja yang berkualitas, pemerintah terus berupaya mempersiapkan sumber daya manusia yang berkompeten dan memastikan terlindungnya kehidupan bagi setiap pekerja. Semakin tinggi peran tenaga kerja disertai teknologi yang modern dalam pembangunan nasional akan berakibat pada tingkat tantangan dan risiko yang akan dihadapi. Hilangnya pendapatan keluarga karena yang menjadi sumber pendapatan (tenaga

³ Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 76.

⁴ Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 61.

kerja) meninggal dunia. Selain itu, setiap tenaga kerja pasti mencapai hari tua, dan perusahaan perlu melakukan pergantian tenaga kerja baru, tentu akan berpengaruh pada pendapatan tenaga kerja bahkan pendapatan tersebut juga akan terhenti. Oleh karena itu, perlunya perlindungan bagi tenaga kerja melalui program jaminan ketenagakerjaan.

Adanya perlindungan jaminan sosial merupakan suatu perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja berupa uang tunai sebagai pengganti atas berkurangnya penghasilan yang diterima dan pelayanan sebagai ganti rugi atau pelayanan atas peristiwa yang terjadi berupa kecelakaan kerja, sakit, meninggal dunia dan sebagai simpanan di hari tua. Jaminan sosial tenaga kerja memang sudah seharusnya menjadi hak bagi setiap pekerja ataupun buruh. Pemerintah telah mewajibkan setiap perusahaan untuk mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial. Program jaminan sosial ketenagakerjaan meliputi: jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT), dan jaminan pension (JP). Undang-Undang Ketenagakerjaan telah mengatur beberapa aspek mengenai tenaga kerja. Salah satunya adalah aspek perlindungan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Pemerintah selalu berupaya untuk memberikan fasilitas yang terbaik untuk seluruh rakyatnya, dengan membentuk Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Melalui program BPJS tersebut dibagi menjadi 2(dua) bentuk yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan atau yang sekarang berubah nama menjadi BP

Jaamsostek merupakan badan publik hukum yang bertugas melindungi seluruh pekerja dengan visi menjadi badan penyelenggara jaminan sosial kebanggaan bangsa, yang amanah, bertata kelola baik serta unggul dalam operasional dan pelayanan.

Terkait perlindungan sosial bagi pekerja bukan hanya dari sisi program Jamsostek akan tetapi juga terkait upah atau gaji dan peraturan perusahaan. Berdasarkan data BPS (Badan Pusat Statistik) pada Agustus 2022, jumlah angkatan kerja sebanyak 2,80 juta orang dengan penduduk yang bekerja sebanyak 2,72 juta orang. Dari angka tersebut, yang menjadi pekerja penuh waktu sebanyak 1,6 juta dan yang mendapatkan perlindungan jamsostek baru 22,69% atau sekitar 365.177 orang. Jumlah tenaga kerja formal sebanyak 550.898 orang yang mendapat jamsostek baru 51.84% atau 285.564 orang. Sementara jumlah tenaga kerja informal sebanyak 1.058.473 orang dengan yang telah mendapatkan perlindungan jamsostek baru 7,52% atau 79.613 orang, artinya sebagian besar dari data tersebut presentase pekerja di sektor informal belum mendapat perlindungan jamsostek.⁵

Saat ini keberlakuan salah satu program dari BPJS untuk tenaga kerja terhadap perlindungan ketenagakerjaan yaitu untuk memenuhi kebutuhan ekonomi mereka melalui sektor informal yang merupakan sektor ekonomi mandiri berskala kecil yang memiliki kebebasan tinggi dalam menentukan usaha yang dijalankan. Namun, peran sektor

⁵ Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, *Perlindungan Sosial Pekerja Informal Masih Jadi "PR" Bersama. Disnakertrans: Butuh Dukungan Semua Pihak*, artikel : <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/perlindungan-sosial-pekerja-informal-masih-jadi-pr-bersama-disnakertrans-butuh-dukungan-semua-pihak/>, diakses pada tanggal 16 Mei 2023.

informal yang cukup signifikan di Kabupaten Blora sendiri tidak dibarengi dengan adanya jaminan sosial yang kuat. Keikutsertaan pekerja informal dalam proteksi sosial negara tidak besar. Sementara, kesejahteraan sosial dapat berjalan jika didukung dengan proteksi sosial baik jaminan kesehatan maupun ketenagakerjaan. Dengan demikian untuk mewujudkannya, diperlukan kerjasama dan sinergi dari semua pihak. Pada kasusnya tingkat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Blora sendiri masih jauh dari harapan, khususnya tenaga kerja bukan penerima upah. Dari data BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Blora terbilang dari total 467.000 orang angkatan kerja sebanyak 300.000 orang termasuk tenaga kerja bukan penerima upah, sementara baru 7.000 orang angkatan kerja terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan yang mana masih jauh di bawah 5%. Dengan demikian tenaga kerja yang bukan penerima upah seperti petani, pedagang dan pekerja di sektor informal lainnya dapat terlindungi.⁶

Faktanya pemilihan upaya program tenaga kerja bukan penerima upah cakupannya masih terlalu kecil. Diantaranya disebabkan karena kurangnya kesadaran masyarakat Kabupaten Blora sendiri akan manfaat dari program BPJS bagi pekerjaan informal yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan tersebut banyak yang belum tersampaikan kepada mereka. Mengingat terdapat 2(dua) manfaat program yang didapatkan yakni seperti Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Namun terpisah dari hal tersebut

⁶ Politik dan Pemerintah Blora, *Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Blora Masih Rendah*, artikel: “ngopi bareng” <https://www.ngopibareng.id/read/kepesertaan-bpjs-ketenagakerjaan-di-blora-masih-rendah>, diakses pada tanggal 16 Mei 2023.

pemerintah Kabupaten Blora menyampaikan bahwa apabila melakukan iuran untuk pekerja rentan terdapat kemungkinan besar mendapat bantuan dari pemerintah setempat melalui penganggaran APBD.⁷

Hal itu sejalan dengan tujuan utama BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan, yaitu memberikan perlindungan sosial berupa jaminan kepada seluruh pekerja di Indonesia melalui 4(empat) program jaminan sosial ketenagakerjaan. BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) Ketenagakerjaan berupaya memberikan perlindungan dan mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh tenaga kerja. Perlindungan jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja dari sektor diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja beserta keluarganya. Jaminan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja dan produktivitas mereka. Terjaminannya perlindungan dan kesejahteraan para tenaga kerja maka semakin baik kualitas produksi yang mereka hasilkan. Sehingga, kesejahteraan dapat mendorong kesamaan sosial dan menurunkan kesenjangan sosial serta menurunkannya angka kemiskinan.

Perlindungan tenaga kerja tersebut dapat memberikan ketenangan dan keamanan kerja, juga mempunyai dampak positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktivitas tenaga kerja yang akhirnya dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya. Setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial

⁷ *Ibid.*

tenaga kerja dan program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan undang-undang. Oleh karena itu, saat ini pemerintah Kabupaten Blora telah mencanangkan program perlindungan sosial untuk pekerja informal seperti petani, nelayan, tokoh masyarakat, dan lain sebagainya. Bahwasannya semua pihak wajib mengambil peran untuk mewujudkan perlindungan sosial bagi seluruh pekerja baik di sektor formal maupun sektor informal, dengan harapan dapat mengurangi masyarakat miskin sehingga pada akhirnya tenaga kerja kita memiliki simpanan untuk ditabung di lembaga keuangan dan menjadi perputaran ekonomi daerah.

Berdasarkan uraian diatas jelas bahwa program jaminan sosial tenaga kerja merupakan bentuk perlindungan ekonomis dan perlindungan sosial termasuk bagi tenaga kerja di Kabupaten Blora. Untuk memberikan arah, landasan dan kepastian hukum kepada semua pihak dalam perlindungan jaminan sosial, maka pemerintah daerah Kabupaten Blora perlu menyusun kebijakan penyelenggaraan terhadap partisipasi tenaga kerja informal melalui jaminan sosial ketenagakerjaan dalam bentuk peraturan daerah.

B. Identifikasi Masalah

Penyusunan naskah akademik akan memberikan implikasi hukum dan berbagai hal terkait dengan mekanisme pembentukannya. Isu hukum dari penelitian atau penyusunan tenaga kerja yang tidak memiliki landasan hukum dan sebagai dasar hukum pengaturan terkait dengan peraturan daerah tentang PENYELENGGARAAN PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP TENAGA KERJA

KABUPATEN BLORA MELALUI JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN.

Berdasarkan isu hukum tersebut terdapat 4(empat) pokok rumusan masalah yang memandu penelitian hukum atau penyusunan naskah akademik ini, yaitu:

1. Apakah yang menjadi dasar pertimbangan dalam penyusunan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan?
2. Apa yang menjadi landasan filosofis, sosiologis, dan yuridis dalam rancangan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana arah, jangkauan dan ruang lingkup pengaturan rancangan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penyusunan Naskah Akademik

Sesuai dengan ruang lingkup identifikasi masalah yang dikemukakan diatas, tujuan dan susunan naskah akademik di rumuskan sebagai berikut:

1. Untuk memahami dan menganalisis mengenai dasar pertimbangan dalam penyusunan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

2. Menganalisis landasan filosofis, sosiologi, dan yuridis dalam penyusunan rancangan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
3. Merumuskan sasaran utama dalam pembentukan rancangan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Adapun kegunaan penyusunan naskah akademik adalah sebagai acuan penyusunan dan pembahasan rancangan peraturan daerah Kabupaten Blora tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

D. Metode Penelitian Penyusunan Naskah Akademik

Penyusunan naskah akademik ini yang pada dasarnya merupakan suatu kegiatan penelitian penyusunan naskah akademik ini yang pada dasarnya merupakan suatu kegiatan penelitian penyusunan naskah akademik digunakan metode yang berbasiskan metode penelitian hukum.⁸ Guna memenuhi tujuan penyusunan naskah akademik rancangan peraturan daerah Kabupaten Blora tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dilakukan dengan metode penelitian yuridis-normatif dengan didukung metode yuridis empiris.

⁸ Soelistyowati Irianto dan Sidharta, 2009, *Metode Penelitian Hukum Konsistensi Dan Refleksi*, Yayasan Obor, hlm. 177-178.

Sifat penelitian yang dipergunakan adalah penelitian hukum normative. Ada beberapa metode dalam penelitian hukum normative yakni melalui pendekatan peraturan perundang-undangan (*statute approach*), pendekatan konsep (*conceptual approach*), pendekatan analitis (*analytical approach*), pendekatan perbandingan (*comparative approach*), pendekatan histories (*historical approach*), pendekatan filsafat (*philosophical approach*), dan pendekatan kasus (*case approach*)⁹, analisis data sekunder dilakukan secara normative kualitatif yaitu yuridis kualitatif. Penelitian hukum normative merupakan suatu prosedur penelitian ilmiah untuk menemukan kebenaran berdasarkan logika keilmuan dari sisi normatifnya. Sisi normative disini tidak terbatas pada peraturan perundang-undangan saja akan tetapi berupaya menemukan kebenaran koherensi yaitu apakah aturan hukum sesuai dengan norma hukum dan apakah norma hukum yang berisi mengenai kewajiban dan sanksi tersebut sesuai dengan prinsip hukum atau apakah tindakan seseorang sesuai dengan norma hukum atau prinsip hukum. Oleh karenanya norma juga diartikan sebagai pedoman perilaku.¹⁰ Bertitik tolak dari permasalahan yang diangkat dalam kajian ini maka jenis penelitian yang akan dipergunakan yaitu penelitian normative. Dalam beberapa kajian jenis penelitian seperti ini juga disebut dengan penelitian dogmatik.¹¹

⁹ Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Interpratama Offset, hlm. 93-137.

¹⁰ Johnny Ibrahim, 2013, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia, hlm. 57.

¹¹ Jan Gijssels, 2005, *Mark Van Hocke* (terjemahan B. Arief Sidharta), *Apakah Teori Hukum itu ?*, Bandung: Laboraturium Hukum Universitas Prahyanan Bandung, hlm. 109-110.

Data atau bahan penelitian dalam Naskah Akademik ini dihimpun dari beberapa sumber, yaitu:

1. Bahan hukum primer, yaitu segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum, dalam hal ini adalah
 - a. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
 - b. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
 - c. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
 - d. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial;
 - e. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
 - f. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
 - g. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - h. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem;
 - i. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
 - j. Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial;

- k. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi;
- l. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah;
- m. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pengenaan Dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara;
- n. 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 Jaminana Kematian;
- o. Keputusan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Blora Nomor 180.18/46/2022 tentang Program Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Blora Tahun 2023,
- p. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Program Pensiun; Peraturan Pemerintah 46 Tahun 2015 Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua sebagaimana diubah dengan

- Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua;
- q. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan;
 - r. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 22 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - s. Peraturan Bupati Blora Nomor 86 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kabupaten Blora;
 - t. Peraturan Bupati Blora Nomor 23 Tahun 2022 tentang Optimalisasi Kepesertaan Program Jaminan Kesehatan Nasional.
2. Bahan hukum sekunder, yaitu dokumen atau bahan hukum yang memberikan penjelasan mengenai bahan hukum primer seperti hasil penelitian atau karya para ahli hukum yang memiliki relevansi dengan penyusunan materi tentang Perlindungan Tenaga Kerja Kabupaten Blora melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ini termasuk di dalam kamus dan ensiklopedia.
 3. Data empiris diperoleh melalui wawancara bebas terpimpin.

E. Metode Pengumpulan Bahan Hukum

Bahan hukum dikumpulkan melalui studi dokumentasi, yakni dengan melakukan pencatatan terhadap hal-hal yang relevan dengan masalah yang diteliti yang ditemukan dalam bahan hukum tersier.

Untuk mendukung bahan hukum tersebut dengan dilakukan melalui wawancara.

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penyusunan naskah akademik ini yakni menggunakan metode normative kualitatif. Penggunaan normative, karena penelitian ini bertitik tolak pada peraturan-peraturan yang ada sebagai normative hukum positif, sedangkan kualitatif dimaksudkan pada penggunaan analisis data yang bertitik tolak pada dasar-dasar filsafat hukum, teori-teori hukum, asas-asas hukum, dan hukum positif yang berlaku.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Kajian Teoritis

1. Pengertian Tenaga Kerja

Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang Cipta Kerja merupakan upaya penciptaan kerja melalui usaha kemudahan, perlindungan, dan pemberdayaan koperasi dan usaha mikro kecil dan menengah, peningkatan ekosistem investasi dan kemudahan berusaha, dan investasi pemerintah pusat dan percepatan proyek strategis nasional. Melalui penyelenggaraan ketenagakerjaan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas, penyaluran dan penempatan serta pembinaan dan perlindungan terhadap tenaga kerja khususnya di daerah. Ketenagakerjaan menjadi salah satu indikator ekonomi yang menunjukkan situasi dan kondisi sosial ekonomi suatu daerah.

Penyelenggaraan ketenagakerjaan memiliki berbagai tujuan diantaranya memberikan pelayanan kepada pencari kerja untuk memperoleh pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja dan pemberi kerja dalam pengisian lowongan kerja sesuai dengan bakat, minat dan kemampuan. Kemudian sebagai pencapaian wujud tenaga kerja yang perlu memiliki kompetensi di bidang kerja masing-masing agar mampu bersaing dalam pasar kerja. Dengan demikian dapat memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan.

Dari Sumber daya manusia (SDM) atau *human resources* mengandung dua pengertian. *Pertama*, sumber daya manusia mengandung pengertian usaha kerja atau jasa yang dapat diberikan dalam proses produksi. Dalam hal ini SDM mencerminkan kualitas usaha yang diberikan oleh seorang dalam waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Pengertian *kedua* dari SDM menyangkut manusia yang mampu bekerja untuk memberikan jasa atau usaha kerja tersebut. Mampu bekerja berarti mampu melakukan kegiatan yang mempunyai nilai ekonomis, yaitu bahwa kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Secara fisik, kemampuan bekerja diukur dengan usia. Dengan kata lain, orang dalam usia kerja dianggap mampu bekerja. Kelompok penduduk dalam usia kerja tersebut dinamakan tenaga kerja atau *man power*. Secara singkat, tenaga kerja didefinisikan sebagai penduduk dalam usia kerja (*work-ing age population*).¹²

Tenaga kerja memiliki definisi menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tenaga kerja atau *manpower* terdiri dari angkatan kerja dan bukan angkatan kerja. Angkatan kerja atau *labor force* merupakan bagian tenaga yang ingin dan yang benar-benar menghasilkan barang dan jasa. Angkatan kerja terdiri dari

¹² Sonny Sumarsono, 2009, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Graha Ilmu.

golongan yang bekerja dan golongan yang menganggur dan mencari pekerjaan. Kelompok bukan angkatan kerja terdiri dari golongan yang bersekolah, golongan yang mengurus rumah tangga, dan golongan lain-lain atau penerima pendapatan. Dari ketiga golongan dalam kelompok bukan angkatan kerja sewaktu-waktu dapat menawarkan jasanya untuk bekerja. Oleh sebab itu, kelompok ini sering dinamakan *potensial labor force*.

Menurut undang-undang nomor 13 Tahun 2003 tentang Tenaga Kerja secara garis besar penduduk dalam suatu negara dapat dibedakan menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu tenaga kerja dan bukan tenaga kerja. Penduduk yang termasuk ke dalam tenaga kerja jika penduduk sudah cukup memasuki masa usia kerja dari usia 15-65 tahun. Besarnya penyediaan atau *supply* tenaga kerja dalam masyarakat adalah jumlah orang yang menawarkan jasanya untuk proses produksi. Diantara mereka sebagian sudah aktif dalam kegiatannya yang menghasilkan barang atau jasa. Mereka dinamakan golongan yang bekerja atau *employed persons*. Sebagian lain tergolong yang siap bekerja dan sedang berusaha mencari pekerjaan, mereka dinamakan pencari kerja atau penganggur. Jumlah yang bekerja dan pencari kerja dinamakan angkatan kerja atau *labor force*. Tenaga kerja (*man power*) merupakan seluruh penduduk yang dianggap memiliki potensi untuk bekerja secara produktif. Hal ini berarti penduduk mampu menghasilkan barang dan jasa dapat disebut sebagai tenaga kerja. Terdapat 3(tiga) pendekatan pemberdayaan yang didasarkan pada pengukuran kegiatan ekonomi yang dijadikan tolak ukur untuk analisis

ketenagakerjaan yaitu *Gainful Worker Approach*, *Labor Force Approach*, dan *Labor Utilization Approach*.

Berdasarkan teori diatas maka dapat diketahui tahapan perkembangan teori terkait ketenagakerjaan yaitu diawali dengan *Gainful Worker Approach* kemudian berkembang menjadi *Labor Force Approach*. Masing-masing teori memiliki ciri tersendiri yang pada perkembangannya konsep ketenagakerjaan semakin baik walaupun seiring berkembangnya jaman akan terjadi penyempurnaan terhadap teori-teori sebelumnya. Pemanfaatan teori ketenagakerjaan sangat kompleks dan tidak hanya terkait studi demografi saja melainkan disiplin ilmu lain juga menggunakan teori-teori seperti ekonomi. Teori-teori tersebut akan berpengaruh terhadap indicator pengukuran terkait ketenagakerjaan seperti kesempatan kerja, partisipasi kerja, angka pengangguran, keterkaitan mobilitas dengan tenaga kerja (pengiriman tenaga kerja ke luar negeri), hukum ketenagakerjaan, hingga aspek kebijakan perencanaan ketenagakerjaan dalam penyediaan lapangan kerja. Oleh karena itu, adanya pembahasan mengenai teori-teori tersebut diharapkan akan menambah khasanah dan wawasan baru dalam memandang kondisi ketenagakerjaan dan aplikasinya dalam kehidupan nyata.

2. Klasifikasi Tenaga Kerja

Klasifikasi merupakan penyusunan bersistem atau berkelompok menurut standar yang ditentukan. Maka, klasifikasi tenaga kerja merupakan pengelompokkan akan ketenagakerjaan yang sudah tersusun berdasarkan kriteria yang sudah ditentukan yaitu:

a. Berdasarkan penduduknya

1) Tenaga Kerja

Tenaga kerja merupakan seluruh jumlah penduduk yang dianggap dapat bekerja dan sanggup bekerja jika tidak ada permintaan kerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja, mereka yang dikelompokkan sebagai tenaga kerja yaitu mereka yang berusia antara 15 tahun sampai dengan 64 tahun.

2) Bukan Tenaga Kerja

Bukan tenaga kerja merupakan mereka yang dianggap tidak mampu dan tidak mau bekerja, meskipun ada permintaan bekerja. Menurut Undang-Undang Tenaga Kerja Nomor 13 Tahun 2003, mereka adalah penduduk di luar usia yaitu mereka yang berusia di bawah 15 tahun dan berusia diatas 64 tahun.

b. Berdasarkan Batas Kerja

1) Angkatan Kerja

Angkatan kerja merupakan penduduk usia produktif yang berusia 15-64 tahun dan sudah mempunyai pekerjaan akan tetapi sementara tidak bekerja, maupun yang sedang aktif mencari pekerjaan.

2) Bukan Angkatan Kerja

Bukan angkatan kerja merupakan mereka yang berumur 10 tahun ke atas yang kegiatannya hanya bersekolah, mengurus rumah tangga dan sebagainya. Contoh kelompok ini seperti halnya anak-anak sekolah dan mahasiswa, para

ibu rumah tangga dan orang yang menyandang disabilitas yang tidak bisa bekerja, dan para pengangguran sukarela.

c. Berdasarkan Kualitasnya

1) Tenaga kerja terdidik

Merupakan tenaga kerja yang memiliki suatu keahlian atau kemahiran dalam bidang tertentu dengan cara sekolah atau pendidikan formal dan non-formal. Contohnya : pengacara, dokter, guru, dan lain sebagainya.

2) Tenaga kerja terlatih

Tenaga kerja terlatih merupakan tenaga kerja yang memiliki keahlian dalam bidang tertentu dengan melalui pengalaman kerja. Tenaga kerja terampil ini dibutuhkan latihan secara berulang-ulang sehingga mampu menguasai pekerjaan tersebut.

3) Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih

Tenaga kerja tidak terdidik dan tidak terlatih merupakan salah satu tenaga kerja yang dikategorikan kasar yang hanya mengandalkan tenaga saja. Seperti halnya pekerja kuli buruh angkut, pembantu rumah tangga, dan lain sebagainya.¹³

3. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

Setiap tenaga kerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pada Pasal 86 ayat 1, menyebutkan bahwa: “Setiap

¹³ Agus Dwiyanto, 2006, *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*, Yogyakarta: Gadjah Mada University.

pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:

- a. Keselamatan dan kesehatan kerja;
- b. Moral dan kesusilaan; dan
- c. Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.

Menurut Dawrin Prints, yang dimaksud dengan hak di sini merupakan sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan seseorang karena kedudukan statusnya. Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut:

- a. Hak mendapat upah atau gaji (Pasal 1602 KUHPerdara, Pasal 88 sampai dengan Pasal 97 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003; Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- b. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- c. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- d. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan ketrampilan lagi (Pasal 9 s/d Pasal 30 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- e. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia dan

moral agama (Pasal 3 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja).

- f. Hak mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja (Pasal 104 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- g. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- h. Hak atas upah penuh selama istirahat tahunan (Pasal 88 s/d Pasal 98 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- i. Hak atas suatu pembayaran tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir, yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh majikan (Pasal 150 s/d 172 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).
- j. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartite, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6 s/d Pasal 115 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial. Dari sudut tenaga kerja, mempunyai hak serta kewajiban dalam pelaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dalam melakukan pekerjaan adalah:

- 1) Memberikan keterangan yang benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan kerja.
- 2) Memakai alat keselamatan kerja.
- 3) Memenuhi dan menaati persyaratan keselamatan di tempat kerja.

k. Hak-Hak Tenaga Kerja adalah:

- 1) Meminta kepada pimpinan atau pengurus perusahaan tersebut agar dilaksanakan semua syarat keselamatan dan kesehatan kerja yang diwajibkan di tempat kerja yang bersangkutan.
- 2) Menyatakan keberatan melakukan pekerjaan bila syarat keselamatan dan kesehatan kerja serta alat perlindungan diri yang diwajibkan tidak memenuhi persyaratan, kecuali dalam batas-batas yang masih dapat dipertanggungjawabkan.¹⁴

4. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek)

Jaminan sosial merupakan suatu bentuk perlindungan yang diberikan dari perusahaan kepada pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, termasuk apabila pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya.¹⁵ Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Pasal 28 H ayat (3) mengatur bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial untuk kelangsungan hidupnya. Pada Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang

¹⁴ Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

¹⁵ Abdul Rasyid Saliman, 2011, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori Dan Contoh Kasus*, Jakarta: Kencana, hlm. 275.

1945 Amandemen telah mengamanatkan pembentukan Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagai program nasional yang bertujuan memberikan kepastian dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang merupakan salah satu hak yang harus dilindungi.¹⁶

Menurut *International Labour Organization* (ILO) bahwa pada prinsipnya jaminan sosial merupakan sistem perlindungan yang diberikan kepada masyarakat melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi dan sosial yang dapat mengakibatkan berhentinya atau berkurangnya penghasilan.¹⁷ Pengertian mengenai jaminan sosial mempunyai beberapa unsur diantaranya yakni:

- a. Pencegahan dan keamanan di bidang keagamaan, pendidikan, keluarga berencana, bantuan hukum dan lain-lain yang dikelompokkan kedalam aspek sosial.
- b. Bahwa jaminan sosial merupakan pemulihan dan penyembuhan seperti halnya pada pemberian saat bencana alam, kepada yatim piatu dan penderita cacat yang dapat dikelompokkan ke dalam pengertian bantuan sosial lainnya.
- c. Unsur pada pembinaan, seperti bentuk perbaikan gizi, perusahaan, transmigrasi, koperasi dan lain sebagainya yang dapat dikelompokkan ke dalam sarana sosial lainnya.

¹⁶ Rudy Hendra Pakpahan dan Eka N. A. M. Sihombing, “*Tanggung Jawab Negara dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial*”, artikel: Jurnal Legislasi Indonesia, Medan Vol. 9 No. 2, Juli 2012, diakses pada tanggal 16 Mei 2023.

¹⁷ Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia, hlm. 76.

Jangkauan jaminan sosial sangatlah luas, oleh karena itu maka penyelenggaraannya harus selalu bertahap. Perusahaan yang belum menjadi peserta mempunyai tanggung jawab terhadap pekerja-pekerja yang belum diberikan jaminan sosial. Setiap negara mempunyai tanggung jawab dalam memberikan perlindungan di bidang sosial dan ekonomi terhadap warga negaranya. Penyelenggaraan jaminan sosial disesuaikan dengan situasi masyarakat dan kemampuan negara. Pada awalnya, program jaminan sosial di Indonesia dikembangkan berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal maupun informal.¹⁸

Seiring berjalannya waktu, sistem pada jaminan sosial di Indonesia mulai mengikut kebutuhan pekerja yaitu tidak hanya diberikan kepada sektor pekerja formal saja tetapi juga kepada pekerja informal. Jaminan sosial di Indonesia mempunyai 2 (dua) yaitu memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi pekerja beserta keluarganya, dan memberikan penghargaan terhadap pekerja yang telah mendedikasikan tenaga serta pikirannya untuk perusahaan.¹⁹ Jaminan sosial yang diberikan pekerja biasanya dalam bentuk santunan yakni seperti uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh

¹⁸ Hari Supriyanti, 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya, hlm. 137.

¹⁹ Djoko Triyanto, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 139.

pekerja.²⁰ Perlindungan tersebut dimaksud untuk menjamin hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan.²¹

Setiap negara mempunyai sistem jaminan sosial berbeda-beda yang didasarkan pada ideologi, ekonomi dan sistem politik negara yang bersangkutan. Negara Inggris memberikan jaminan pension dan tunjangan bagi anak. Kemudian negara Jepang memberikan jaminan berupa jaminan pendapatan, perawatan medis, pelayanan sosial perorangan, kebijakan perumahan, pendidikan dan pekerjaan. Berbeda dengan negara Amerika yang memberikan jaminan sosial kepada warga negaranya berupa pelayanan yang dibiayai melalui pajak kepada individu yang sebelumnya telah dilakukan penyelidikan mengenai status sosial ekonomi. Jaminan yang diberikan meliputi jaminan bagi pengangguran, jaminan pelayanan kesehatan bagi anak yang tidak mempunyai ayah, pelayanan bagi penyandang cacat dan pelayanan kesehatan bagi lanjut usia.²²

Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 hingga sekarang menjadi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial mengalami banyak perkembangan hukum terutama dalam proses pemberian jaminan

²⁰ Zulaini Wahab, 2001, *Dana Pensiun dan Jaminan Tenaga Kerja Di Indonesia*, Citra Aditya Banti, Bandung, hlm. 143.

²¹ Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Aksara, Bandung, hlm. 53.

²² *Ibid.*

sosial. Jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja. Bentuk perlindungan biasanya diberikan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja. Pekerja yang mengalami risiko dalam pekerjaan berhak mendapatkan perlindungan sosial. Pemerintah dengan adanya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial menyelenggarakan program jaminan sosial yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun.

5. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja

Salah satu latar belakang lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan sebab beberapa peraturan perundang-undangan yang berlaku selama ini termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial menempatkan pekerjaan pada posisi yang kurang menguntungkan dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang menonjolkan perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan masa yang akan datang. Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ini diharapkan dapat menegakkan masalah perlindungan dan jaminan terhadap tenaga kerja; melaksanakan berbagai instrument internasional tentang hak-hak tenaga kerja yang telah diratifikasi; sebagai anggota Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjunjung tinggi dan melaksanakan Deklarasi Universal tentang Hak Asasi Manusia (HAM).

Tujuan keadilan sosial dibidang ketenagakerjaan dapat diwujudkan salah satu caranya adalah dengan jalan melindungi pekerja terhadap kekuasaan yang tidak terbatas dari pihak majikan/perusahaan, melalui sarana hukum yang ada. Perlindungan terhadap pekerja/buruh dapat dilihat pada alinea ke empat pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 dan Pasal 27 ayat 2, Pasal 28 D ayat 1 dan ayat 2. Perlindungan terhadap pekerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntutan, santunan, maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku.

Secara umum ada beberapa hak dari pekerja yang harus dilindungi, diantaranya hak atas pekerjaan, hak atas upah yang adil, hak untuk berserikat dan berkumpul, hak atas perlindungan keamanan dan kesehatan, hak untuk diproses hukum secara sah, hak untuk diperlakukan secara sama, hak atas rahasia pribadi, hak atas kebebasan suara hati. Sedangkan hak pengusaha antara lain: membuat peraturan dan perjanjian kerja; hak untuk melakukan PHK; penutupan perusahaan; hak untuk membentuk dan menjadi anggota organisasi perusahaan; berhak untuk menyerahkan sebagian pekerjaan kepada perusahaan lain. Untuk mewujudkan perlindungan hak-hak pekerja dapat juga dilakukan melalui pembinaan, pengawasan dan penegakan hukum dibidang ketenagakerjaan.

Pengertian perlindungan hukum secara yuridis menurut pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat. Diatur lebih lanjut dalam Pasal 6 mewajibkan kepada pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

6. Sektor Informal

Dinamika pertumbuhan dan perkembangan ekonomi dunia tidak hanya dipengaruhi oleh sektor formal saja, namun juga dapat dipengaruhi oleh sektor informal. Sektor informal turut berkontribusi dalam kegiatan perekonomian, terutama di negara-negara berkembang didunia.²³ Indonesia sebagai salah satu negara berkembang tentunya juga mengalami perkembangan sektor informal, terutama setelah masa krisis ekonomi tahun 1997 dan 2008/2009.²⁴ Sektor informal di Indonesia sudah sejak lama menjadi tumpuan harapan banyak warga. Mereka memilih (baik dengan sukarela maupun terpaksa) masuk ke sektor informal karena karakteristik sektor ini relatif lebih sederhana. Para pekerja sektor informal tidak pernah dituntut harus memiliki tingkat pendidikan dan keahlian tertentu, asalkan mereka memiliki

²³ Loayza Norman, 1997, *The Economics of The Informal Sector*, Policy Research Working Paper 1727 World Bank, Washinton DS.

²⁴ 5 Mubarok Ahmad, 2012, *Karakteristik dan Permasalahan Pedagang Kaki Lima serta Strategi Penataan dan Pemberdayaan dalam Kaitan Dengan Pembangunan Ekonomi*, IPB, Bogor

semangat dan ketekunan yang cukup besar untuk menjalankan usaha yang umumnya berskala kecil. Sektor informal adalah sektor yang tidak terorganisir (*unorganized*), tidak teratur (*unregulated*), dan kebanyakan legal namun tidak terdaftar (*unregistered*).

Salah satu kegiatan sektor informal yang penuh dinamika di Indonesia adalah aktivitas yang dilakukan oleh pekerja buruh maupun lainnya seperti petani pedangang kaki lima dan lain sebagainya. Oleh karena umumnya sektor pertanian terdapat di desa sedangkan industri terdapat di kota, maka migrasi desa ke kota merupakan arah perpindahan tenaga kerja yang pada umumnya terjadi dalam proses industrialisasi. Hal yang menarik dari fenomena tersebut adalah banyaknya tenaga kerja yang bersifat swakarya dan swadaya, sehingga membentuk usaha-usaha informal. Pembahasan sektor informal tidak dapat dipisahkan dari pembahasan sektor usaha mikro kecil dan menengah (UMKM). Usaha dalam skala ini berkembang pesat khususnya di negara-negara berkembang seperti di Indonesia karena keterbatasan lapangan kerja di sektor informal.

Tinjauan mengenai sektor informal diawali dari dikotomi pemahaman antara ekonomi informal versus ekonomi formal (*economy*) yang telah banyak mendapatkan kritikan. Hal ini terutama disebabkan karena adanya kesulitan dalam membuat batasan yang jelas antar kedua tipe ekonomi ini. Sektor informal bukanlah benar-benar suatu sektor seperti yang lazimnya dipahami dalam konteks formal (seperti sektor pertanian, finansial, manufaktur dan sebagainya), bahkan aktivitas informal terdapat

pada beberapa sektor ekonomi. Oleh karenanya, istilah ekonomi informal semakin banyak digunakan dibandingkan istilah sektor informal. Beberapa pakar yang mengemukakan definisi sektor informal. Secara sederhana sektor informal adalah kegiatan ekonomi yang berskala kecil, modal kecil, dan berusaha dengan pola yang sangat sederhana.

Sethuraman (1978) menyebutkan bahwa, kebanyakan kegiatan sektor informal sifatnya masih sub sistem, oleh karena itu sektor informal dapat diartikan sebagai unit-unit usaha berskala kecil yang menghasilkan dan mendistribusikan barang dan jasa dengan tujuan pokok menciptakan kesempatan kerja dan pendapatan bagi diri sendiri. Sehingga mereka dihadapkan pada kendala seperti modal fisik, faktor pengetahuan dan faktor ketrampilan. Selanjutnya Sarjono mengatakan bahwa penelitian tentang sektor informal mengenai pelaku migran sirkuler sektor informal di kota dan dampaknya terhadap intensitas migrasi desa-kota menyebutkan bahwa kelompok migran ke kota bekerja di sektor informal karena ada daya dorong untuk kebutuhan atau aspirasi yang tidak dapat dipenuhi di desa. Pengungkapan perasaan tidak menyenangkan di daerah asal dipandang sebagai faktor pendorong dan kesempatan kerja sempit.²⁵

²⁵ Sarjono Yeti, 2005, Pergulatan Pedagang Kaki Lima di Perkotaan, MUP-UNS, Solo, hlm.15

B. Kajian Terhadap Asas/Prinsip Yang Terkait Dengan Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan

Pembentukan peraturan perundang-undangan merupakan pembuatan peraturan perundang-undangan yang mencakup tahapan perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan. Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik Ron Jue mengemukakan asas-asas hukum yakni nilai yang melandasi kaedah hukum.²⁶ Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa asas-asas hukum bukan peraturan (*een rechtsbeginselen is niet een rechtregel*). Namun tidak ada hukum bisa dipahami tanpa mengetahui asas-asas hukum yang melandasi (*het recht is niet te begrijpen zonder die beginselen*). Pemahaman tersebut menunjukkan untuk memahami hukum tidak hanya melihat pada aturannya tetapi juga harus memahami asas-asas yang melandasinya. Asas-asas hukum harus tampak sebagai pengarah dalam pembentukan dan penegakan hukum J.J.H. Bruggink memberikan batasan tentang asas hukum yaitu sejenis meta-kaidah berkenaan dengan kaidah-kaidah perilaku. Asas hukum berfungsi sebagai pondasi dari sistem hukum positif dan sebagai batu uji kritis terhadap sistem hukum positif.²⁷ Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan perlu memperhatikan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik.

²⁶ B. Arief Sidharta, 1996, *Refleksi Tentang Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 121.

²⁷ J.J. Bruggink, yang disunting oleh Arief Sidarta, 1996, *Refleksi Tentang Hukum*, Bandung: Citra Adytia Bhakti, hlm. 123-133.

I.C Van Vlies dalam bukunya yang berjudul *Het Wetsbegrip en Beginselen van Behoorlijke Regelgeving* membagi asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik ke dalam 2(Dua) jenis, yaitu asas-asas formal dan asas material. Pembentukan suatu peraturan perundang-undangan harus didasari asas-asas formal pembentukan peraturan perundang-undangan yang patut meliputi:²⁸

1. Asas tujuan yang jelas;
2. Asas perlunya pengaturan;
3. Asas organ/lembaga yang tepat;
4. Asas dapat dilaksanakan;
5. Asas dapat dikenali.

Pembentukan peraturan perundang-undangan secara material menurut Hamid Attamimi juga harus memenuhi beberapa asas diantaranya sebagai berikut:

1. Asas harus sesuai dengan cita hukum dan norma fundamental negara.
2. Asas harus sesuai dengan hukum dasar negara.
3. Asas harus sesuai dengan prinsip-prinsip negara berdasar atas hukum.
4. Asas harus sesuai dengan prinsip-prinsip pemerintahan berdasar sistem konstitusi.

²⁸ Maria Farida Indrati S, 2007, *Ilmu Perundang-Undnagan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius, hlm. 256.

Asas-asas sebagaimana diuraikan oleh para ahli diatas diatur dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mengatur bahwa dalam pembentukan Peraturan Perundang-Undangn harus berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangn 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.

Pengaturan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangn mengatur bahwa, materi muatan dalam peraturan perundang-undangan harus mencerminkan asas sebagai berikut:

1. Pengayoman;
2. Kemanusiaan;
3. Kebangsaan;
4. Kekeluargaan;
5. Kenusantaraan;
6. Bhineka tunggal ika;
7. Keadilan;
8. Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan;

9. Ketertiban dan kepastian hukum; dan/atau
10. Keseimbangan, keserasian, dan kelaraan.

Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik dapat dikemukakan dalam table berikut:

Dalam membentuk peraturan perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang meliputi::

Table 1 Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang bersifat Formil berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011

Pasal 5 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011	Penjelasan
a. Kejelasan Tujuan	Yang dimaksud dengan “Kejelasan Tujuan” adalah bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas dan hendak dicapai.
b. Kelembagaan atau pejabat pembentuk yang tepat	Yang dimaksud dengan “Kelembagaan atau Pejabat Pembentuk yang tepat” adalah bahwa setiap jenis Peraturan Perundang-Undangan harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat Pembentuk Peraturan

	Perundang-Undangan yang berwenang. Peraturan Perundang-Undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang.
c. Kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan	Yang dimaksud dengan “Kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan” adalah bahwa dalam pembentukan peraturan perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki peraturan perundang-undangan.
d. Dapat dilaksanakan	Yang dimaksud dengan “Dapat dilaksanakan” adalah bahwa setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis.
e. Kedayagunaan dan kehasilgunaan	Yang dimaksud dengan “Kedayagunaan dan kehasilgunaan” adalah bahwa setiap peraturan perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

<p>f. Kejelasan rumusan</p>	<p>Yang dimaksud dengan “Kejelasan rumusan” adalah bahwa setiap peraturan perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan peraturan perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta Bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.</p>
<p>g. Keterbukaan</p>	<p>Yang dimaksud dengan “Keterbukaan” adalah bahwa pembentukan peraturan perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan, termasuk pemantauan dan peninjauan memberikan akses kepada publik yang mempunyai kepentingan dan terdampak langsung untuk mendapatkan informasi dan/atau memberikan masukan pada setiap tahapan dalam pembentukan peraturan perundang-undangan yang dilakukan secara lisan dan/atau tertulis dengan cara daring (dalam jaringan) dan/atau luring (luar jaringan).</p>

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

Table 2 Asas Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang bersifat Materiil berdasarkan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011	Penjelasan
Materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan asas:	
a. Pengayoman	Yang dimaksud dengan “Pengayoman” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketentraman masyarakat.
b. Kemanusiaan	Yang dimaksud dengan “Kemanusiaan” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.
c. Kebangsaan	Yang dimaksud dengan “Kebangsaan” adalah bahwa setiap materi muatan

	peraturan perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang majemuk dengan tetap menjaga prinsip negara kesatuan republik Indonesia.
d. Kekeluargaan	Yang dimaksud dengan “Kekeluargaan” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.
e. Kenusantaraan	Yang dimaksud dengan “Kenusantaraan” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia dan materi muatan peraturan perundang-undangan yang dibuat di daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
f. Bhineka Tunggal Ika	Yang dimaksud dengan “Bhineka Tunggal Ika” adalah bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan harus

	memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku, dan golongan, kondisi khusus daerah serta budaya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara.
g. Keadilan	Yang dimaksud dengan “Keadilan” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.
h. Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintah	Yang dimaksud dengan “Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintah” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan tidak boleh memuat hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain agama, suku, ras, golongan, gender atau status sosial.
i. Ketertiban dan kepastian hukum	Yang dimaksud dengan “Ketertiban dan kepastian hukum” adalah
j. Keseimbangan, keserasian, dan keselarasan	Yang dimaksud dengan “Keseimbangan, keserasian dan keselarasan” adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian,

	dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara.
--	---

sumber : Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 dan penjelasan.

Asas-asas diatas sebagai acuan para legislator dalam perumusan norma hukum kedalam aturan hukum, dengan cara menjadikan dirinya sebagai titik tolak bagi perumusan norma hukum dalam aturan hukum. dijelaskan pada Pasal 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa Pembangunan Ketenagakerjaan diselenggarakan atas asas keterpaduan dengan melalui koordinasi fungsional lintas sektoral pusat dan daerah. Penyusunan Peraturan Bupati Kabupaten Sragen nantinya juga akan didasarkan pada asas-asas tersebut diatas, baik asas pembentukan Peraturan Perundang-Undangan yang baik formal dan materil dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentan Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, maupun asas yang termuat dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

C. Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi yang ada serta Permasalahan yang dihadapi masyarakat

Kabupaten Blora yang berslogan “Blora Mustika” secara administrative berada di ujung timur Provinsi Jawa Tengah memiliki perbatasan dengan Provinsi Jawa Timur dengan luas wilayah sebesar 195.585.074 km² atau 195.582.074 ha (5,59 persen dari luas wilayah

Provinsi Jawa Tengah. Adapun batasan dari daerah Kabupaten Blora sendiri yakni:

- Sebelah barat berbatasan dengan Kabupaten Grobogan;
- Sebelah utara berbatasan dengan Kabupaten Pati dan Kabupaten Rembang;
- Sebelah selatan berbatasan dengan Kabupaten Ngawi Provinsi Jawa Timur;
- Sebelah timur berbatasan dengan Kabupaten Bojonegoro dan Kabupaten Tuban Provinsi Jawa Timur.

Secara geografis Kabupaten Blora terletak di antara $111^{\circ}016'$ s/d $111^{\circ}338'$ Bujur Timur dan diantara $6^{\circ}528'$ s/d $7^{\circ}248'$ Lintang Selatan dengan ketinggian antara 20-280 meter diatas permukaan laut (mdpl). Bagian utara Kabupaten Blora merupakan kawasan perbukitan dan rangkaian Pegunungan Kapur Utara sedangkan Bagian Selatan berupa perbukitan kapur yang merupakan bagian dari Pegunungan Kendeng, yang membentang dari timur Semarang hingga Lamongan Provinsi Jawa Timur. Ibukota Kabupaten Blora sendiri terletak di cekungan pegunungan kapur utara.

Keadaan ketenagakerjaan merupakan aspek yang sangat mendasar dalam kehidupan manusia karena mencakup dimensi ekonomi dan sosial. Dalam pembangunan ekonomi sektor ketenagakerjaan merupakan salah satu sektor penting khususnya dalam upaya pemerintah untuk mengurangi jumlah penduduk miskin serta penghapusan kemiskinan yang ekstrem.

Dengan menciptakan dan menerapkan berbagai program pembangunan pada sektor ekonomi dan sektor ketenagakerjaan

dimana banyak terdapat penduduk yang tergolong menengah ke bawah, seringkali pemerintah berhasil dalam meningkatkan pendapatan mereka. Demikian pula dengan program penyeteraan kepesertaan jaminan sosial pada tenaga kerja yang masih beberapa ada yang belum tercoverage secara maksimal dan peningkatan dari mereka yang pendapatan individunya masih rendah. Program pemerintah yang berkolaborasi dengan organisasi perangkat daerah serta tim BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) tersebut sesuai misinya yakni:

1. Akan dapat memberikan perlindungan dan menyejahterakan seluruh pekerja dan keluarganya;
2. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pekerja;
3. Mendukung pembangunan dan kemandirian perekonomian nasional.

Hal tersebut merupakan salah satu peningkatan pendapatan bagi penduduk menengah kebawah.

Penduduk merupakan sumber angkatan kerja sehingga profil ketenagakerjaan merupakan gambaran kondisi demografi. Laju pertumbuhan yang tinggi dengan sendirinya akan mencerminkan laju pertumbuhan angkatan kerja yang tinggi pula. Cepatnya laju pertumbuhan angkatan kerja apabila tanpa dibarengi kesempatan kerja yang memadai tentunya akan menimbulkan berbagai persoalan sosial ekonomi. Untuk mengukur berbagai persoalan sosial ekonomi diperlukan indikator yang dapat mencerminkan kondisi sebenarnya

yang sedang terjadi. Indikator tersebut diantaranya adalah indikator ketenagakerjaan.

1. Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja

Penduduk usia kerja merupakan semua orang yang berumur 15 tahun keatas. Penduduk usia kerja mengalami tren yang cenderung meningkat seiring bertambahnya jumlah penduduk di Kabupaten Blora. Penduduk usia kerja pada tahun 2022 sebanyak 692.067 orang, naik 0,54 persen dibanding 2021. Sebagian besar penduduk usia kerja merupakan angkatan kerja yaitu 519.616 orang (75,08 persen), sedangkan sisanya termasuk bukan angkatan kerja (mengurus rumah tangga, sekolah, dan melakukan kegiatan lainnya).

Komposisi angkatan kerja pada tahun 2022 terdiri dari 500.373 penduduk yang bekerja dan 19.243 pengangguran. Apabila dibandingkan dengan, 2020 yaitu kondisi dimana pandemic covid-19 baru saja merebak di Indonesia, terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja yang disebabkan meningkatnya penduduk bekerja sedangkan pengangguran menurun cukup banyak. Namun jika dibandingkan dengan 2021, terjadi peningkatan jumlah angkatan kerja baik dari jumlah penduduk bekerja maupun pengangguran. Secara absolut, jumlah pengangguran di tahun 2022 meningkat dibanding 2021, namun karena jumlah penduduk bekerja juga meningkat cukup banyak TPT (Tingkat Pengangguran Terbuka) tahun 2022 tetap menurun dibanding 2021.

Sejalan dengan meningkatnya jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga mempunyai pola yang sama.

TPAK adalah persentase banyaknya angkatan kerja terhadap banyaknya penduduk usia kerja. TPAK mengindikasikan besarnya persentase penduduk usia kerja yang aktif secara ekonomi di suatu negara/wilayah. TPAK pada tahun 2022 tercatat sebesar 75,08 persen, naik menjadi 3,18 persen poin dibanding pada tahun 2020 (kondisi awal pandemic Covid-19) dan naik 4,54 persen poin dibanding tahun 2021.

Tabel 1 Penduduk Usia Kerja dan Angkatan Kerja 2020-2022

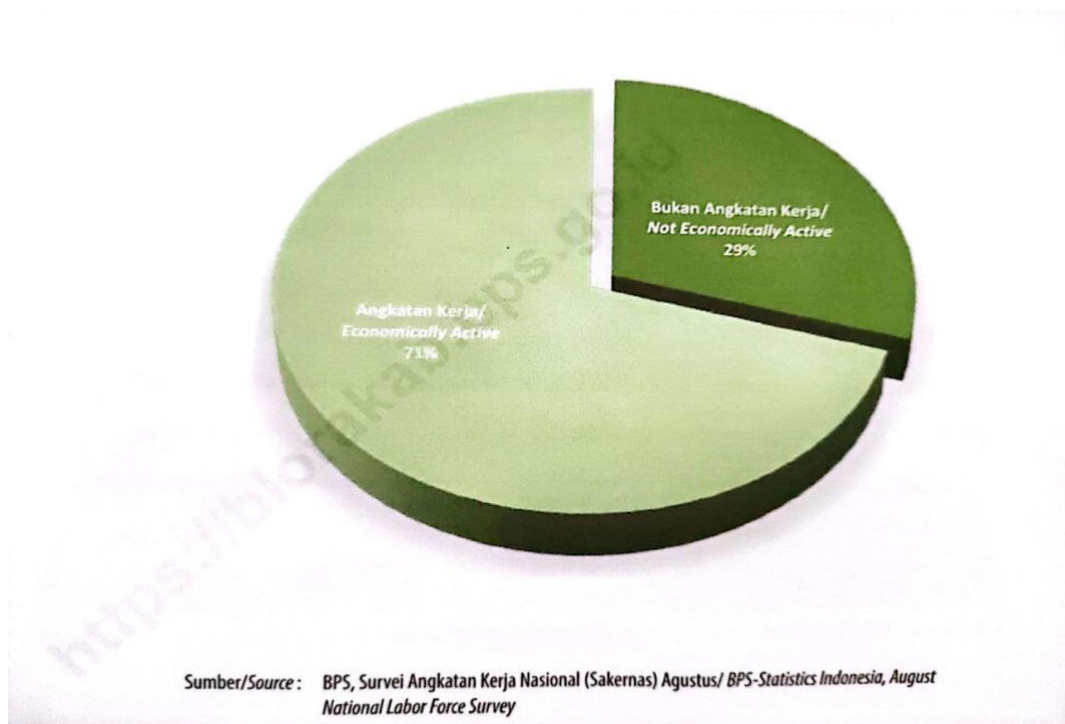
Status Keadaan Ketenagakerjaan	2020	2021	2022	Perubahan 2020 - 2022		Perubahan 2021 - 2022	
	orang	orang	orang	orang	persen	orang	persen
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
Penduduk Usia Kerja	684 356	688 321	692 067	7 711	1,13	3 746	0,54
Angkatan Kerja	492 071	485 525	519 616	27 545	5,60	34 091	7,02
- Bekerja	468 013	467 018	500 373	32 360	6,91	33 355	7,14
- Pengangguran	24 058	18 507	19 243	-4 815	-20,01	736	3,98
Bukan Angkatan Kerja	192 285	202 796	172 451	-19 834	-10,31	-30 345	-14,96
	persen	persen	persen	persen poin		persen poin	
Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	4,89	3,81	3,70	-1,19		-0,11	
- Laki-Laki	6,18	3,86	4,88	-1,30		1,02	
- Perempuan	3,06	3,74	2,18	-0,88		-1,56	
Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	71,90	70,54	75,08	3,18		4,54	
- Laki-Laki	86,44	84,23	86,95	0,51		2,72	
- Perempuan	58,06	57,49	63,77	5,71		6,28	

Keterangan: Penghitungan dengan menggunakan penimbang hasil proyeksi penduduk SUPAS 2015

Apabila dilihat menurut jenis kelamin, peningkatan TPAK 2022 (terhadap 2021) terjadi baik pada penduduk laki-laki maupun perempuan dimana peningkatan TPAK perempuan lebih tinggi daripada laki-laki. TPAK laki-laki pada 2022 sedikit meingkat 2,72 persen poin sedangkan TPAK perempuan meningkat 6,28 persen poin dibanding 2021.

Angkatan kerja merupakan mereka yang seminggu yang lalu mempunyai pekerjaan, baik yang bekerja maupun sementara tidak bekerja karena cuti atau menunggu panen. Termasuk mereka yang tidak mempunyai pekerjaan tetapi sedang mencari pekerjaan atau mengharap mendapatkan pekerjaan. Sementara itu yang bukan angkatan kerja yaitu mereka yang kegiatan utamanya adalah mengurus rumah tangga, sekolah atau mereka yang tidak mampu melakukan kegiatan. Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Bora Tahun 2021 menurut data Survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus 2021 tersaji pada Gambar dibawah ini.

Gambar 1 Persentase Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Seminggu yang Lalu di Kabupaten Bora (%), 2021



Menurut hasil survei Angkatan Kerja Nasional (Sakernas) Agustus Tahun 2021, persentase angkatan kerja di Kabupaten Bora adalah sebesar 71 persen, sedangkan yang bukan angkatan

kerja sebesar 29 persen dari total penduduk usia kerja di Kabupaten Blora. Angka tersebut mengandung makna bahwa dari 100 penduduk berusia 15 tahun keatas, sekitar 71 orang adalah angkatan kerja.

Gambar 2 Jumlah Penduduk Berumur 15 Tahun Keatas Menurut Jenis Kegiatan Selama Seminggu yang Lalu dan Jenis Kelamin di Kabupaten Blora, 2021

Kegiatan Utama <i>Main Activity</i>	Jenis Kelamin/ <i>Sex</i>		
	Laki-Laki <i>Male</i>	Perempuan <i>Female</i>	Jumlah <i>Total</i>
(1)	(2)	(3)	(4)
I. Angkatan Kerja/<i>Economically Active</i>	282 881	202 644	485 525
1. Bekerja/ <i>Working</i>	271 951	195 067	467 018
2. Pengangguran Terbuka/ <i>Unemployment</i>	10 930	7 577	18 507
II. Bukan Angkatan Kerja/<i>Economically Inactive</i>	52 971	149 825	202 796
1. Sekolah/ <i>Attending School</i>	17 546	18 003	35 549
2. Mengurus Rumah Tangga/ <i>Housekeeping</i>	16 622	119 772	136 394
3. Lainnya/ <i>Others</i>	18 803	12 050	30 853
Jumlah/<i>Total</i>	335 852	352 469	688 321

Sumber/Source: BPS, Survei Angkatan Kerja Nasional(Sakernas)Agustus/ *BPS-Statistics Indonesia, August National Labor Force Survey*

Bukan angkatan kerja adalah mereka yang selama seminggu yang lalu hanya bersekolah, mengurus rumah tangga, dan tidak melakukan kegiatan yang dapat dimasukkan dalam kategori bekerja, sementara tidak bekerja, atau mencari pekerjaan. Secara keseluruhan, seperti yang tersaji dalam gambar diatas, yang bersekolah mencapai 35.549 orang, mengurus rumah tangga 136.394 orang, dan kegiatan lainnya sebanyak 30.853 orang.

Apabila dilihat dari proporsi, kegiatan rumah tangga lebih banyak dilakukan oleh kaum perempuan yaitu mencapai 119.772 orang, sedangkan kegiatan sekolah dan kegiatan lainnya lebih banyak dilakukan oleh kaum laki-laki yaitu mencapai 36.349 orang.

2. Karakteristik Penduduk yang Bekerja

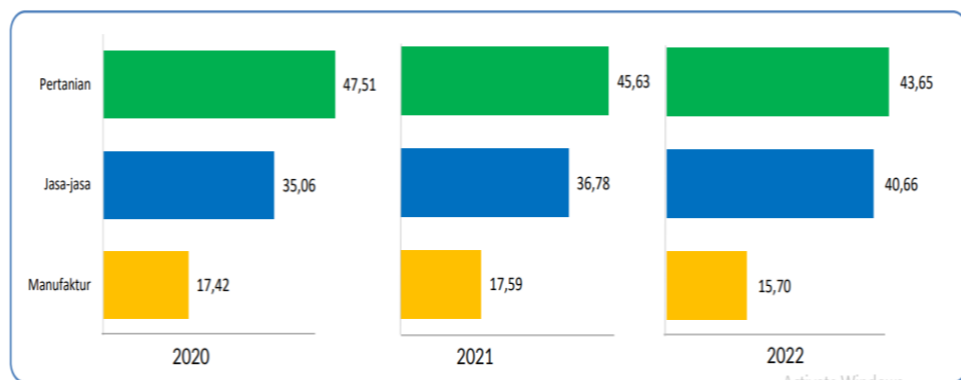
Bekerja merupakan kegiatan seseorang untuk memperoleh atau membantu memperoleh pendapatan, keuntungan, maupun upah/gaji yang dilakukan paling sedikit satu jam dalam seminggu terakhir. Untuk melihat struktur penduduk bekerja maka perlu diperhatikan karakteristiknya. Karakteristik penduduk bekerja akan disajikan berdasarkan lapangan pekerjaan utama, status pekerjaan utama, dan pendidikan tertinggi yang ditamatkan.

2.1 Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama

Komposisi penduduk bekerja menurut lapangan pekerjaan utama dapat menggambarkan penyerapan tenaga kerja dipasar kerja untuk masing-masing sektor. Secara garis besar, lapangan pekerjaan dapat dibagi menjadi 3 sektor utama, yaitu sektor pertanian, sektor manufaktur, dan sektor jasa-jasa. Pada tahun 2022, sektor pertanian menyerap tenaga kerja sebesar 43,65 persen, sektor manufaktur menyerap tenaga kerja sebesar 15,70 persen, dan sektor jasa-jasa menyerap tenaga kerja sebesar 40,66 persen.

Sektor pertanian masih menjadi penyerap tenaga kerja paling banyak walaupun persentase distribusinya menurun setiap tahun. Pada saat tahun 2020, persentase tenaga kerja di sektor pertanian sempat meningkat banyak dibanding

tahun 2019 (kondisi 2020 di awal pandemic Covid-19 dibandingkan dengan kondisi 2019 pada saat sebelum pandemic Covid-19). Namun seiring dengan dilonggarkannya PPKM hingga di tahun 2022, persentase penyerapan tenaga kerja di sektor pertanian mulai kembali menurun. Di sisi lain, sektor jasa-jasa mengalami peningkatan persentase penyerapan tenaga kerja sejak 2(dua) tahun terakhir. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perekonomian di Kabupaten



Blora saat ini sudah mulai mengalami pemulihan sejak munculnya pandemic Covid-19 di tahun 2020 yang ditandai dengan mulai beralihnya kembali sektor pertanian ke sektor manufaktur maupun jasa-jasa sebagai pekerjaan utama.

Gambar 3 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Lapangan Pekerjaan Utama, 2020-2022

2.2 Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama

Pada tahun 2022, penduduk bekerja paling banyak berstatus berusaha dibantu buruh tidak tetap/ pekerja keluarga/ tidak dibayar dengan persentase sebesar 27,50 persen, sementara paling sedikit adalah penduduk bekerja dengan status berusaha dibantu pekerja tetap dan dibayar yaitu sebesar 2,31 persen. Dibandingkan pada tahun 2020

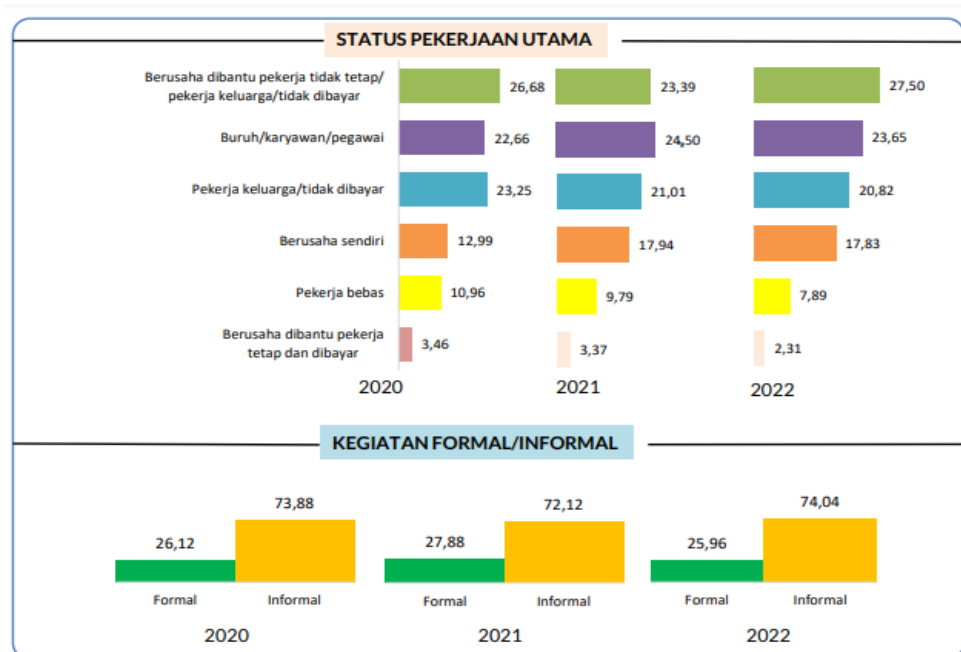
(kondisi diawal pandemic covid-19), presentase penduduk dengan status pekerjaan utama yang mengalami kenaikan adalah status berusaha dibantu pekerja tidak tetap/ pekerja keluarga/ tidak dibayar (0,82 persen poin), buruh/ karyawan/ pegawai (0,99 persen poin), dan berusaha dibantu pekerja tetap dan dibayar (1,15 persen poin). Selanjutnya, jika dibandingkan dengan tahun 2021 persentase penduduk dengan status pekerjaan utama yang mengalami kenaikan hanya status dibantu pekerja tidak tetap/ pekejer keluarga/ tidak dibayar (4,11 persen poin) sedangkan status pekerjaan utama yang lain menurun.

Secara umum, penduduk dengan status berusaha (baik sendiri/ dibantu buruh tetap/ tidak tetap) selalu mengaami peningkatan setiap tahun sejak 2021 setelah sebelumnya sempat menurun di awal masa pandemic. Di tahun 2022, presentase penduduk berstatus berusaha sekitar 47,64 persen (238.354 orang), hampir setengah dari penduduk yang bekerja, meningkat 2,94 persen poin dibanding tahun 2021. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan jumlah pengusaha di Kabupaten Blora. Jika dilihat menurut distribusinya, presentase penduduk bekerja dengan status berusaha dibantu buruh tetap/ dibayar dan pekerja bebas selalu mengalami penurunan sejak 2020. Sedangkan, penduduk bekerja dengan status dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/ tidak dibayar meningkat di tahun 2022. Selanjutnya, status pekerja keluarga yang awalnya pada

tahun 2020 menduduki peringkat kedua terbanyak, kini mulai menurun dan digantikan dengan status pekerjaan buruh/ karyawan/ pegawai yang saat ini menduduki peringkat kedua terbanyak setelah status berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/ tidak dibayar.

Berdasarkan status pekerjaan utama, penduduk bekerja dapat dikategorikan menjadi kegiatan formal dan informal. Penduduk yang bekerja di kegiatan formal mencakup mereka yang berusaha dengan dibantu buruh tetap/ dibayar dan buruh/ karyawan/ pegawai, sedangkan sisanya dikategorikan sebagai kegiatan informal (berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/ buruh tidak dibayar, pekerja bebas, dan pekerja keluarga/ tidak dibayar). Pada tahun 2022, penduduk yang bekerja di kegiatan informal sebanyak 370.462 orang (74,04 persen), sedangkan penduduk yang bekerja di kegiatan formal sebanyak 129.911 orang (25,96 persen). Persentase penduduk yang bekerja di kegiatan informal meningkat. Sebaliknya, penduduk yang bekerja di kegiatan formal menurun. Meningkatnya penduduk yang bekerja di kegiatan informal disebabkan adanya peningkatan penduduk bekerja dengan status

berusaha dibantu butuh tidak tetap/ pekerja keluarga/ tidak dibayar yang meningkat cukup signifikan.



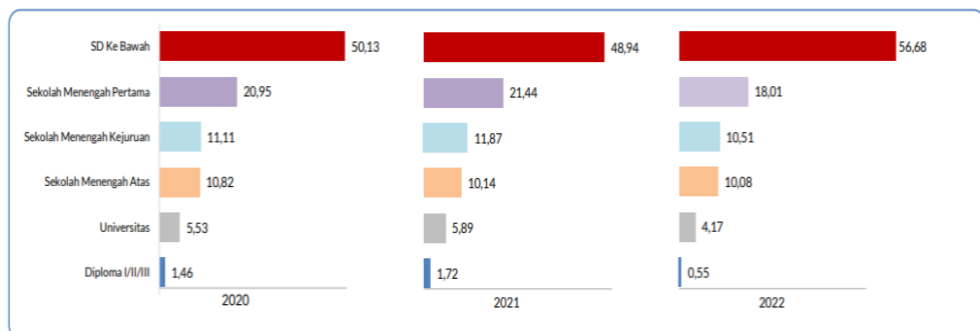
Gambar 4 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerja Utama dan Kegiatan Formal/Informal, 2020-2022

2.3 Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan Tinggi yang Ditamatkan

Tingkat pendidikan dapat mengindikasikan kualitas dan produktivitas tenaga kerja. Pada tahun 2022, penduduk bekerja masih didominasi oleh mereka yang berpendidikan SD ke bawah (termasuk tidak tamat SD dan belum/ tidak bersekolah) yaitu sebanyak 56.68 persen atau lebih dari separuh total penduduk yang bekerja. Jumlah penduduk yang bekerja dengan pendidikan SD ke bawah ini meningkat 24.09 persen dibanding 2021 (dari 228.541 orang menjadi 283.588 orang), mengalami peningkatan paling besar di antara tingkat pendidikan yang lain. Peningkatan tersebut

membuat kontribusi penduduk bekerja dengan tingkat pendidikan SD ke bawah mengalami peningkatan yang cukup tinggi, yaitu 7,74 persen poin dibanding tahun 2021. Sebaliknya, kontribusi penduduk bekerja dengan tingkat pendidikan lainnya menurun.

Hingga tahun 2021, proporsi penduduk bekerja dengan tingkat pendidikan rendah mengalami tren penurunan. Namun pada tahun 2022, proporsi penduduk bekerja dengan tingkat pendidikan rendah justru kembali meningkat hingga melebihi separuh penduduk yang bekerja. Sebaliknya, proporsi penduduk bekerja dengan tingkat pendidikan yang lebih tinggi mengalami penurunan.



Gambar 5 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan, 2020-2022

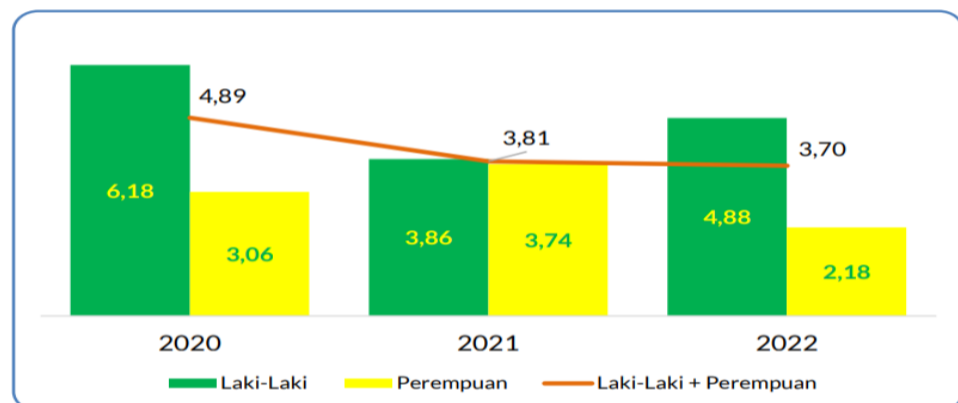
3. Karakteristik Pengangguran

Tingkat pengangguran Terbuka (TPT) merupakan indikator yang digunakan untuk mengukur tenaga kerja yang tidak terserap oleh pasar kerja dan menggambarkan kurang termanfaatkannya pasokan tenaga kerja. TPT tahun 2022 sebesar 3,70 persen, artinya dari 100 orang angkatan kerja terdapat sekitar tiga hingga empat orang penganggur. TPT tahun 2022 menurun selama dua tahun

terakhir setelah sebelumnya sempat mengalami peningkatan di tahun 2020. Hal ini mengindikasikan mulainya pemulihan perekonomian sejak adanya pandemic Covid-19.

3.1 TPT Menurut Jenis Kelamin

Pada tahun 2022, TPT laki-laki sebesar 4,88 persen lebih tinggi dua kali lipat dibanding TPT perempuan yang sebesar 2,18 persen. Berdasarkan jenis kelamin, penurunan TPT di tahun 2022 disebabkan menurunnya TPT perempuan sebesar 1,56 persen poin dibanding tahun 2021. Sedangkan TPT laki-laki meningkat sebesar 1,02 persen poin dibanding tahun 2021. Walaupun TPT laki-laki meningkat, TPT secara umum tetap menurun karena TPT perempuan yang menurun cukup signifikan.



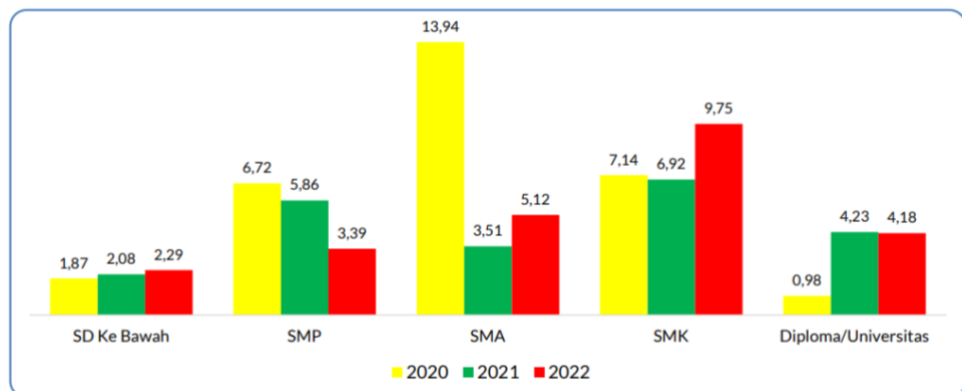
Gambar 6 Tren Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Jenis Kelamin (persen), 2020-2022

3.2 TPT Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan

Dilihat menurut status pendidikan tertinggi yang ditamatkan, pengangguran dengan jenjang pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Diploma/ Universitas pada tahun 2022 mengalami penurunan dibanding tahun

2022. Sedangkan, pengangguran dengan jenjang pendidikan SD ke bawah, Sekolah Menengah Atas (SMA), dan Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) pada tahun 2022 mengalami peningkatan. Penurunan TPT pada jenjang pendidikan SMP adalah yang paling besar yaitu turun 2,47 persen poin, menyumbang penurunan TPT paling besar di antara jenjang pendidikan lainnya.

Pengangguran di tingkat SMK masih menjadi pengangguran paling tinggi di antara jenjang pendidikan lainnya dengan TPT sebesar 9,75 persen. Angka ini meningkat dibanding tahun 2021 yang pada saat itu sebesar 6,92 persen. Di sisi lain, TPT dengan jenjang pendidikan SD ke bawah masih menjadi TPT terendah diantara jenjang pendidikan lainnya yaitu sebesar 2,29 persen walaupun kembali mengalami peningkatan sebesar 0,21 persen poin dibanding tahun 2021. Rendahnya TPT di tingkat pendidikan SD ke bawah sejalan dengan meningkatnya jumlah penduduk bekerja yang berpendidikan SD ke bawah.



Gambar 7 Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Menurut Pendidikan Tertinggi yang Ditamatkan (persen), 2020-2022

Bahwa berdasarkan data persentase dari hasil survei angkatan kerja nasional diatas lapangan pekerjaan yang menyerap tenaga kerja paling besar di Kabupaten Blora adalah Sektor pertanian, namun sektor pertanian sendiri pada tahun terakhir 2022 masih menjadi penyerap tenaga kerja paling banyak walaupun persentase distribusinya menurun setiap tahun.

Salah satu parameter untuk menilai kemajuan suatu negara sendiri dapat dilihat dari wujud upaya pembangunan nasional yang dilakukan. Bentuk dari upaya pembangunan nasional yang difokuskan pada aspek tenaga kerja yang lebih kompleks seringkali banyak keterbatasan sosial ekonomi. Pembangunan ketenagakerjaan yang diupayakan oleh segenap organisasi perangkat desa bersama Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada Kabupaten Blora salah satunya dengan memberikan bentuk perlindungan kerja melalui jaminan sosial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengartikan bahwasannya jaminan sosial tersebut suatu bentuk wujud perlindungan sosial bagi seluruh rakyat tanpa terkecuali guna menjamin pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang layak dan terhindarnya kemiskinan ekstrem diwilayah Kabupaten Blora.

Langkah konkret kedepan pemerintah mulai merealisasikan bentuk jaminan sosial dalam wujud program BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki fungsi kebermanfaatan berupa penjaminan hidup secara sosial ekonomi terintegrasi sebagai wujud tanggung jawab negara

kepada masyarakat. Kehadiran BPJS Ketenagakerjaan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. BPJS Ketenagakerjaan merupakan lembaga yang berasal dari proses transformasi PT Jamsostek (Persero). Perubahan tersebut dikarenakan faktor cakupan keikutsertaan dan orientasi pelayanan apabila sebelumnya hanya memprioritaskan pada sektor formal saja maka tahapan pengembangan selanjutnya juga mulai mengakses sektor informal. Dominasi jumlah pekerja pada sektor informal di Kabupaten Blora jauh lebih tinggi dibandingkan orang yang bekerja di sektor formal. Berdasarkan data rincian dalam terbitan Badan Pusat Statistik (BPS) tentang Keadaan Ketenagakerjaan Kabupaten Blora pada tahun 2022 selama 3(tiga) tahun terakhir terjadi fluktuasi persentase yang cenderung tidak stabil namun tetap mempertahankan dominasi pekerja informal.

Persebaran sektor informal tidak hanya terjadi di daerah perkotaan saja, melainkan di pedesaan juga banyak pekerja informal seperti: petani, pedagang, wirausaha, buruh harian, dan lain sebagainya. Daerah pedesaan sangat perlu di prioritaskan dalam mengakses program BPJS Ketenagakerjaan, mengingat di daerah desa khususnya Kabupaten Blora juga terdapat keterbatasan aspek sosial ekonomi selayaknya di perkotaan.

Pemerintah telah bersinergi dengan BPJS Ketenagakerjaan dalam mengupayakan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja yang ada di kabupaten blora baik untuk pekerja

formal dan informal maupun jasa konstruksi. Menindaklanjuti Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Peraturan Bupati Blora Nomor 86 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kabupaten Blora dapat disampaikan bahwa *universal coverage* kepesertaan di kabupaten blora pada bulan februari 2023 sebesar 30,27% dari target 65 % atau setara 92.705 orang dari 306.258 orang angkatan kerja. Guna meningkatkan *coverage* kesepertaan tersebut di kabupaten blora serta memberikan perlindungan kepada pekerja secara menyeluruh di kabupaten blora maka disampaikan potensi pekerja sebagai berikut:

1. Pekerja Penerima Upah / Formal

- a. Panitia pemungutan suara (PPS), Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK) dan Petugas Pemutakhiran Data Pemilih (Pantarlih);
- b. Petugas Lini Lapangan Program Bangga Kencana (BKKBN) dan Tim Pendamping Penurunan Percepatan Stunting;
- c. Guru RA, MI, MTs, MA, Perguruan Tinggi di bawah Kemenag yang belum terdaftar;
- d. Badan Permusyawaratan Desa (BPD);
- e. Badan Usaha Milik Desa/ Bersama (BUMDES/ BUMDESMA);
- f. Peryaratan mengurus perijinan di DPMPTSP;
- g. Pengurus RT/RW dan PKK Kabupaten Blora.

2. Pekerja Bukan Penerima Upah / Informal

- a. Penganggaran perlindungan pekerja rentan oleh pemerintah kabupaten;
- b. Implementasi 1 desa melindungi 100 pekerja rentan;

- c. Dukungan surat edaran CSR 1 Perusahaan melindungi 100 pekerja rentan dilingkungan perusahaan;
- d. Perlindungan marbot/takmir masjid oleh Baznas;
- e. Peraturan Bupati perlindungan bagi guru madin dan TPQ;
- f. Siswa Magang SMK, Perguruan Tinggi dan BLK;
- g. Kebijakan retribusi dan DindagKop UKM untuk melindungi pedagang pasar/PKL;
- h. Perlindungan Petani Tembakau melalui dan DBHCHT;
- i. ASN peduli melindungi 1 pekerja rumah tangga/ saudara tidak mampu.

3. Pekerja Sektor Jasa Konstruksi

- a. Perlindungan pekerja kontruksi pada proyek anggaran APBD;
- b. Perlindungan pekerja kontruksi pada proyek anggaran APBN;
- c. Perlindungan pekerja kontruksi pada proyek swasta.

Berdasarkan data BPS Kabupaten Blora mengenai kondisi *coverage* perlindungan jaminan sosial di Kabupaten Blora yakni sebagai berikut:

NO	SEGMENTASI	TOTAL TENAGA KERJA	TERLINDUNGI BPJS KETENAGAKERJAAN	% COVERAGE
1.	Penerima Upah (Pekerja Formal)	102.177	63.135	61,79 %
2.	Bukan Penerima Upah (Pekerja Informal)	178.312	12.865	7,21 %
3.	Jasa Kontruksi	31.360	10.821	34,51 %
TOTAL		311.849	86.821	27,84 %

Penerapan program BPJS Ketenagakerjaan kepada masyarakat khususnya pada segmentasi pekerja berdasarkan data BPS diatas dapat melalui hubungan kemitraan program BPJS Ketenagakerjaan yang melibatkan pihak utama dan pendukung. Pihak utama yang melaksanakan terdiri dari pihak BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Blora, Pemerintah Desa, Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (DINPERINAKER) Kabupaten Blora, serta Organisasi Pemerintah Daerah lainnya yang melegalkan penyelenggaraan program jaminan sosial terhadap tenaga kerja Kabupaten Blora melalui jaminan sosial ketenagakerjaan. Selain itu, masyarakat pekerja informal juga sekaligus sebagai pihak pendukung yang menjadi kelompok penerima manfaat penyelenggaraan program jaminan sosial tersebut.

Kemudian program yang ditawarkan oleh BPJS kepada masyarakat untuk mendapatkan kepesertaan dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut meliputi:

1. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Memberikan perlindungan atas risiko-risiko 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. Untuk kecelakaan kerja sendiri harus diperhatikan adanya masa kedaluarsa klaim untuk mendapatkan manfaatnya, masa kedaluarsa klaim tersebut selama 2(dua) tahun terhitung dari tanggal kejadian kecelakaan;

2. Jaminan Kematian (JKM)

Diperuntukkan bagi ahli waris dari peserta program BPJS Ketenagakerjaan yang meninggal bukan karena kecelakaan kerja. Jaminan kematian diperlukan sebagai upaya meringankan beban keluarga baik dalam bentuk biaya pemakaman maupun santunan berupa uang. Manfaat jaminan kematian dibayarkan kepada ahli waris peserta, apabila peserta meninggal dunia dalam masa aktif yang terdiri atas santunan sekaligus, santunan berkala, biaya pemakaman dan beasiswa pendidikan anak. Besarnya iuran dan manfaat program Jaminan Kematian bagi peserta dilakukan evaluasi secara berkala paling lama setiap dua tahun;

3. Jaminan Hari Tua (JHT)

Program perlindungan bagi tenaga kerja yang bertujuan untuk memberikan jaminan terhadap risiko-risiko sosial ekonomi, pada saat tenaga kerja telah memasuki usia pensiun, berhenti kerja karena mengundurkan diri, terkena pemutusan hubungan kerja dan sedang tidak aktif bekerja dimana pun, atau peserta yang meninggalkan wilayah Indonesia untuk selamanya. Manfaat dari JHT ini berupa uang tunai yang besarnya merupakan nilai akumulasi iuran ditambah hasil pengembangannya yang dibayarkan;

4. Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya. Melalui program ini BPJS Ketenagakerjaan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.

Dari program yang diinginkan oleh BPJS kedepannya untuk peraturan daerah ini terkait urgensi jaminan sosial yang dilakukan oleh BPJS Kabupaten Blora berguna bagi pekerja antara lain yakni:

1. Menjamin hak setiap pekerja;
2. Menjadi mandat dari negara dalam melindungi dan mensejahterakan seluruh tenaga kerja beserta keluarganya;
3. Menjadi jarring pengaman bagi pekerja dan keluarganya sehingga terhindar dari kehilangan penghasilan dan jatuh ke dalam jurang kemiskinan apabila terjadi resiko kecelakaan kerja, kematian dan hari tua;
4. Pengalihan resiko, dengan keikutsertaan pekerja pada program jaminan sosial ketenagakerjaan dapat mengurangi kebutuhan anggaran pemerintah daerah untuk memberikan bantuan sosial;
5. Mendukung visi misi pemerintah dalam program pembangunan daerah yaitu perlindungan dan pengembangan lembaga ketenagakerjaan salah satunya pada indikator pekerja buruh menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan di tahun 2023.

BPJS telah menyediakan 4(empat) kategori untuk menjadi kepesertaan dalam jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut. Dari ke 4(empat) kategori tersebut antara lain: pekerja penerima upah, pekerja bukan penerima upah, pekerja jasa layanan kontruksi, pekerja yang berkerja pada sektor jasa kontruksi. Adapun Program-program yang diinginkan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial untuk kepesertaan dalam peraturan daerah serta dapat mensejahterakan masyarakat kabupaten blora terbagi 2 klaster yakni:

a. Program Pekerja Informal

- 1) Pembentukan Perda dapat mengatur kepesertaan melindungi para pedagang pasar yang nantinya wajib dan jika memungkinkan masuk dalam retribusi anggaran APBD;
- 2) Setiap pemberian bantuan sosial/ insentif kepada pekerja informal terdapat poin agar dialokasikan untuk perlindungan jaminan ketenagakerjaan, karena bantuan sosial juga dapat berupa jaminan sosial;
- 3) Agar Dinas Pertanian setiap penerima kartu tani juga terlindungi program BPJS Ketenagakerjaan;
- 4) Memberikan kewajiban peraturan untuk kepesertaan siswa magang di Kabupaten Blora agar terlindungi oleh program BPJS Ketenagakerjaan;
- 5) Memberikan perlindungan kepada petani tembakau melalui DBHCHT;
- 6) Pemerintah memberikan perlindungan kepada pekerja rentan seperti halnya guru madin TPQ, marbot masjid, pedagang kaki lima, tukang parkir, tukang ojek, petugas kebersihan dan lain sebagainya, serta masyarakat yang termasuk kategori dalam kemiskinan esktrm seperti petugas kebersihan sampah, petugas gali kubur, pekerja tuna wisma (pemulung), buruh cuci, pekerja batu, dan lain sebagainya baik melalui dana APBD maupun APBDes 1 desa melindungi 100 pekerja rentan atau CSR perusahaan.

b. Program Pekerja Formal

- 1) Untuk DMPPTSP mewajibkan pengurusan ijin usaha untuk terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan, sudah tersedia pelayanan BPJS Ketenagakerjaan di Mall Pelayanan Publik Kabupaten Blora;
- 2) Untuk Dinas Pengendalian Penduduk dan KB dapat memberikan perlindungan kepada Petugas Lini Lapangan Program Bangga Kencana BKKBN;
- 3) Untuk BPBD (Badan Penanggulangan Bencana Daerah) memberikan perlindungan kepada relawan bencana;
- 4) Untuk Dinas PMD dapat memberikan kepesertaan perlindungan Prades, BPD, Pengurus RT RW, Limnas, Bumdes/Bumdesma, PKK untuk diatur dalam penganggaran dana dan kepesertaan perlindungan yang diwajibkan;
- 5) Agar petugas pemutakiran dan pemilih (Pantarlih), Panitia Pemilihan Kecamatan (PPK), Panitia Pemungutan Suara (PPS) dapat mendapatkan kepesertaan perlindungan yang diwajibkan.

Perluasan kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ini khususnya nanti akan diterima baik dari sektor formal, sektor informal, maupun jasa konstruksi. Namun pada peraturan daerah nantinya perluasan kepesertaan jaminan tersebut untuk pekerja bukan penerima upah yang merupakan potensi yang besar pada saat ini di Kabupaten Blora. Tujuan daripada penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan ini salah satunya yakni untuk mengurai percepatan penghapusan kemiskinan ekstrem yang terjadi di Kabupaten Blora hal tersebut berdasarkan Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan

Kemiskinan Ekstrem. Keberadaan pekerja penerima upah pada kabupaten blora merupakan pekerja informal dan sektor jasa konstruksi yang diperkirakan pada tabel BPS diatas sekitar 7,21 % dan 34,51 % yang baru tercoverage oleh perlindungan jaminan sosial. Untuk merangkul para pekerja bukan penerima upah, BPJS Ketenagakerjaan melakukan dua pola pendekatan, yakni:

1. Pertama, menggunakan aggregator yaitu pihak ketiga yang akan masuk ke pasar dan paguyuban;
2. Kedua, BPJS Ketenagakerjaan sendiri akan langsung menghubungi paguyuban pekerja informal tersebut yang ada di masyarakat.

Besaran iuran belum sesuai dengan kebutuhan untuk memberi manfaat dan memadai. Salah satu tantangan dalam jaminan sosial saat ini adalah masih terbatasnya cakupan dan keterlibatan penduduk. Kepesertaan di BPJS Ketenagakerjaan didasari oleh premi yang dibayarkan oleh peserta aktif. Berdasarkan data dari BPJS Ketenagakerjaan tercatat bahwa universal coverage untuk pekerja keseluruhan dari seluruh segmen di Kabupaten Blora bisa meningkat yang pada semester 2 tahun 2023 hanya 27,84 % saja namun keinginan dapat meningkat menjadi 65 % dari jumlah angkatan kerja di Kabupaten Blora. Data dari BPJS Ketenagakerjaan tersebut di catatkan juga berjumlah 311.849 peserta tenaga kerja dengan rincian: peserta aktif penerima upah sebanyak 102.177 orang, peserta aktif (bukan penerima upah) berjumlah 178.312 orang, peserta jasa konstruksi sebesar 31.360 orang. Data ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan utama dalam kepesertaan di dalam program jaminan ketenagakerjaan.

Permasalahan pertama yakni besarnya jumlah peserta yang belum tercoverage pada pekerja informal (bukan penerima upah) dan pekerja jasa konstruksi yang masih banyak belum tercoverage pada jaminan sosial tersebut. Kepesertaan yang nonaktif ini berkaitan dengan keberlanjutan dan kemampuan peserta dalam membayar premi jaminan sosial ketenagakerjaan. Penyebab lain dari tingginya jumlah kepesertaan non aktif adalah kepesertaan pekerja sementara yang berstatus kontrak dan outsourcing. Permasalahan yang kedua yakni masih sedikitnya kepesertaan dari pekerja sektor informal (bukan penerima upah) yaitu yang tercoverage hanya 7,21 % saja atau sekitar 178.312 orang. Dari hal tersebut dewan pengawas BPJS mengakui bahwa kurangnya sosialisasi terkait program jaminan sosial ketenagakerjaan menyebabkan masih banyaknya masyarakat yang tidak mengetahui manfaat program sehingga kepesertaan pekerja sektor informal cenderung masih rendah. Berbagai permasalahan tersebut yang menyebabkan hambatan daripada capaian akses inklusif dan kepesertaan universal terhadap skema jaminan sosial ketenagakerjaan.

Permasalahan pelaksanaan jaminan sosial tersebut terjadi sebab belum optimal kepesertaan pada segmen pekerja penerima upah dan masih rendahnya kepesertaan segmen pekerja bukan penerima upah, kesinambungan pembayaran pekerja bukan penerima upah. Pada tataran pelaksanaan di tingkat masyarakat kesiapan sektor informal dalam konteks jaminan sosial sebenarnya telah tumbuh jauh sebelum konsep jaminan sosial ditetapkan. Dalam rangka memperkuat kegiatan sosial tersebut BPJS Ketenagakerjaan bekerja dengan apa yang disebut

obrogator sebagai perpanjangan tangan dalam rangka memperkuat kegiatan sosialisasi dengan melibatkan banyak mitra dalam memberikan sosialisasi program-program BPJS Ketenagakerjaan khususnya kepada tenaga kerja sektor informal dan jasa konstruksi. Capaian keberhasilan dari sosialisasi tersebut dirasa belum optimal untuk meningkatkan jumlah kepesertaan dari tenaga kerja sektor informal, jasa konstruksi, maupun pekerja mandiri yang belum mendaftarkan kepesertaannya.

Hal ini sangat memungkinkan karena program sadar jaminan sosial ketenagakerjaan masih baru diimplementasikan, sehingga belum maksimal dalam optimalisasi memberikan edukasi pentingnya jaminan sosial bagi pekerja bukan penerima upah, jasa konstruksi, serta pekerja mandiri. Inovasi-inovasi yang lebih berorientasi pada target pekerja sektor informal mutlak diperlukan. Para tenaga kerja sektor informal memiliki karakteristik yang jauh lebih dinamis dibandingkan dengan pekerja sektor formal misalnya dalam hal jenis pekerjaan, lama masa kerja maupun besaran pendapatan.

Oleh karena itu melalui diadakannya program-program sadar akan jaminan sosial dan manfaatnya ini diharapkan BPJS Ketenagakerjaan juga mengedepankan materi edukasi yang peka terhadap dinamika pekerja sektor informal serta memiliki tingkat fleksibilitas program layanan yang dapat mengakomodasikan tingginya dinamika pekerja sektor informal. Keinginan masyarakat melalui kepesertaan PBI (Peserta Bantuan Iuran) sebagaimana yang diluncurkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dimana program tersebut

dikeluarkan khusus bagi para masyarakat yang kurang mampu sehingga bisa merasakan manfaatnya.

Adapun tahapan kepesertaan yang akan di luncurkan oleh BPJS Ketenagakerjaan yakni sebagai berikut:

1. Untuk Pekerja Formal/ Penerima Upah

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial, Penahapan Kepesertaan untuk pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dikelompokkan berdasarkan skala usaha yang terdiri atas:

- a. Usaha besar;
- b. Usaha menengah;
- c. Usaha kecil; dan
- d. Usaha mikro.

Penahapan pendaftaran sebagaimana dimaksud untuk:

- a. Usaha besar dan usaha menengah wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian.
- b. Usaha kecil wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, dan program jaminan kematian.
- c. Usaha mikro wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja dan program jaminan kematian.

Dengan harapannya tahapan kepesertaan bagi pekerja formal dibawah pengawasan dan koordinasi organisasi perangkat daerah,

seperti BPD, RT RW, Linmas dan Bumdes, Relawan Bencana, Petugas Lini BKKBN dimulai 2 program dasar perlindungan yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian dengan besaran iuran sebanyak Rp 12.000/bln.

2. Untuk Pekerja Informal

- a. Setiap pekerja informal yang mampu untuk membayar secara mandiri seperti Dokter, Bidan, Dosen, Konsultan, Agensi, Notaris, dan lain sebagainya agar bisa mendaftar langsung ke kantor BPJS Ketenagakerjaan Blora dengan membayar iuran sebesar Rp 36.800 untuk 3 Program.
- b. Pekerja Rentan yang bersumber data HKI dan P3KE Dinas Sosial dapat didaftarkan dan membayar Iuran sebesar Rp 16.800 per orang/ bulan untuk 2 Program melalui Dinas Sosial dan P3A.
- c. Petani tembakau dapat didaftarkan melalui Dinas Pangan Pertanian Peternakan dan Perikanan Kabupaten Blora dengan anggaran DBHCHT dengan iuran sebesar Rp 16.800 per orang/bulan untuk 2 Program.
- d. Pedagang kaki lima dan pedagang kecil lainnya dapat didaftarkan oleh Dindagkop UKM melalui retribusi pasar dengan iuran sebesar Rp 16.800 per orang/ bulan untuk 2 Program.
- e. Untuk pekerja yang didaftarkan melalui CSR Pekerja Rentan melalui pemberi kerja dna badan usaha dengan iuran sebesar Rp 16.800 per orang/ bulan untuk 2 Program.

Berikut Skema Iuran dan manfaat program BPJS Ketenagakerjaan (Bagi Pekerja Mandiri/ BPU (Bukan Penerima Upah) :

Iuran berdasarkan rata-rata per bulan yang dilaporkan : Rp 1.000.000,00

Program	SIMULASI IURAN			TOTAL
	JKM	JKK (1.00 %)	JHT (2.00 %)	
2 Program	6,800	10,000		16,800
3 Program	6,800	10,000	20,000	36,800

MANFAAT & JAMINAN

1. JKM (Jaminan Kematian)

Santunan yang diberikan kepada Ahli Waris, jika peserta meninggal
(bukan karena kecelakaan kerja)

a. Santunan Kematian	Rp 20.000.000,-
b. Biaya Pemakaman	Rp 10.000.000,-
c. Tunjangan Berkala 24 bln Rp 500.000,-	Rp 12.000.000,-
Sub total	<u>Rp 42.000.000,-</u>
d. Beasiswa anak sampai kuliah (min kep 3 th) Maks	Rp 174.000.000

2. JKK (Jaminan Kecelakaan Kerja)

Kecelakaan mulai perjalanan berangkat, selama hingga sampai
pulang kerja.

Peserta wajib laporan kecelakaan kerja Tahap 1 tidak lebih dari
2x24 jam.

Jaminan Perolehan Maksimal	
Biaya Transportasi (maksimal)	
a. Darat	Rp 5.000.000,-
b. Laut	Rp 2.000.000,-
c. Udara	Rp 10.000.000,-
Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)	
1.	12 bulan (pertama) 100% x Upah sebulan
2.	Selanjutnya 50% x upah sebulan
Biaya Pengobatan Perawatan	Pelayanan Sesuai Kebutuhan Medis
Santunan Cacat:	
a.	Sebagian – Tetap : % table x 80 bulan upah.
b.	Total – tetap : 70% x 80 bulan upah.
Berkala Rp 500.000,- / bln selama (2 tahun), bayar sekaligus Rp 12.000.000	

c. Kurang Fungsi	: % kurang fungsi x % table x 80 bulan upah	
Santunan Kematian akibat kecelakaan kerja		
a. Sekaligus	: 60% x 80 bulan upah (1.000.000)	: Rp 48.000.000,-
b. Santunan berkala selama 2 (tahun)	: Rp 500.000,-/ bln sekaligus	: Rp 12.000.000,-
c. Biaya Pemakaman		: Rp 10.000.000,-
Beasiswa anak sampai dengan kuliah, Maksimal		: Rp <u>174.000.000,-</u>
*TOTAL SANTUNAN dengan asumsi upah Rp 1.000.000		: Rp 244.000.000,-

3. JHT (Jaminan Hari Tua)

- Tabungan tidak ada biaya administrasi/ potongan biaya
- Tabungan dapat diambil ketika peserta sudah berhenti bekerja atau:
 - a. Masa kerja 10 tahun dapat mencairkan 10% JHT untuk persiapan hari tua dan 30% untuk membantu biaya perumahan.
 - b. Pensiun.
 - c. Berpindah kewarganegaraan.
 - d. Meninggal dunia.
 - e. Cacat total tetap.
- Tabungan dikembalikan dengan penambahan bunga pengembangan diatas rata-rata suku bunga deposito seluruh bank di Indonesia dan tanpa potongan apapun.
- Tabungan bisa dicek secara *realtime* melalui aplikasi JMO di playstore/appstore.

Berikut Skema Iuran dan manfaat program BPJS Ketenagakerjaan (Bagi Pekerja Formal/ PU (Penerima Upah) :

Iuran berdasarkan yang dilaporkan (Minimal UMK) 2023: Rp 2.040.080,-

Program	PEMBERI KERJA				PEKERJA		TOTAL
	JKM (0,30%)	JKK (0,24%)	JHT (3,70%)	JP (2,00%)	JHT (2,00%)	JP (1,00%)	
2 Program	6.120	4.896	-	-			11.016
3 Program	6.120	4.896	75.483	-	40.802	-	127.301
4 Program	6.120	4.896	75.483	40.802	40.802	20.401	188.503

MANFAAT & JAMINAN

1. JKM

Santunan yang diberikan kepada Ahli Waris, jika peserta meninggal
(bukan karena kecelakaan kerja).

a. Santunan Kematian	Rp 20.000.000,-
b. Biaya Pemakaman	Rp 10.000.000,-
c. Tunjangan Berkala 24 bln Rp 500.000,-	Rp 12.000.000,-
Sub total	Rp 42.000.000,-
d. Beasiswa anak sampai kuliah (min kep 3 th) Maks	Rp 174.000.000

2. JKK

Kecelakaan mulai perjalanan berangkat, selama hingga sampai
pulang kerja. Peserta wajib laporan kecelakaan kerja Tahap 1 tidak
lebih dari 2x24 jam.

Jaminan Perolehan Maksimal	
Biaya Transportasi (maksimal)	
d. Darat	Rp 5.000.000,-
e. Laut	Rp 2.000.000,-
f. Udara	Rp 10.000.000,-
Sementara Tidak Mampu Bekerja (STMB)	
3. 12 bulan (pertama)	100% x Upah sebulan
4. Selanjutnya	50% x upah sebulan
Biaya Pengobatan Perawatan Pelayanan Sesuai Kebutuhan Medis	
Santunan Cacat:	
d. Sebagian – Tetap	: % table x 80 bulan upah.
e. Total – tetap	: 70% x 80 bulan upah. Berkala Rp 500.000,- / bln selama (2 tahun), bayar sekaligus Rp 12.000.000
f. Kurang Fungsi	: % kurang fungsi x % table x 80 bulan upah
Santunan Kematian akibat kecelakaan kerja	
d. Sekaligus	: 60% x 80 bulan upah (2.040.080) : Rp 97.923.840,-
e. Santunan berkala selama 2 (tahun)	: Rp 500.000,-/ bln sekaligus : Rp 12.000.000,-
f. Biaya Pemakaman	: Rp 10.000.000,-
Beasiswa anak sampai dengan kuliah, Maksimal : Rp 174.000.000,-	

3. JHT

- Tabungan tidak ada biaya administrasi/ potongan biaya
- Tabungan dapat diambil ketika peserta sudah berhenti bekerja atau:
 - a. Masa kerja 10 tahun dapat mencairkan 10% JHT untuk persiapan hari tua dan 30% untuk membantu biaya perumahan.
 - b. Pensiun.
 - c. Berpindah kewarganegaraan.
 - d. Meninggal dunia.
 - e. Cacat total tetap.
- Tabungan dikembalikan dengan penambahan bunga pengembangan diatas rata-rata suku bunga deposito seluruh bank di Indonesia dan tanpa potongan apapun.
- Tabungan bisa dicek secara *realtime* melalui aplikasi JMO di playstore/appstore

D. Kajian Terhadap Implikasi Penerapan Sistem Baru yang akan diatur dalam Undang-Undang atau Peraturan Daerah terhadap Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya Terhadap Aspek Keuangan Negara.

Dengan adanya penyusunan Peraturan Daerah mengenai Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sehingga

mewujudkan tenaga kerja yang aman, sejahtera, terampil, kompetitif, dan harmonis baik untuk pekerja maupun dunia usaha. Bahwa negara menjamin kesejahteraan warga negaranya sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Tahun 1945. Negara memiliki kewajiban untuk memenuhi hak setiap warga negaranya atas jaminan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur. Salah satu upaya yang dilakukan perlindungan terhadap tenaga kerja yakni berpedoman pada peraturan perundang-undangan melalui rancangan peraturan daerah yang mana tetap mengacu Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 dan Peraturan Bupati Nomor 86 Tahun 2021 meskipun belum terlaksana dengan baik maka dengan begitu melakukan regulasi terhadap peraturan daerah terkait Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ini dengan cara mendukung kepesertaan program penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Blora agar tercoverage keseluruhan para tenaganya.

Pemerintah daerah memfasilitasi dan mendorong setiap pekerja baik tenaga kerja penerima upah maupun tenaga kerja bukan penerima upah atau perusahaan untuk mendaftarkan dirinya dan tenaga kerjanya dalam program Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang meliputi kewajiban kepesertaan program jaminan social ketenagakerjaan sebagai perlindungan bagi tenaga kerja, fasilitas bagi tenaga kerja rentan serta pembinaan, pengawasan, pengendalian dan pemberian sanksi.

Harapan daripada penerapan sistem baru melalui regulasi peraturan perda ini tidak lain yakni

1. Mengurangi tingkat kemiskinan dan tidak menimbulkan kemiskinan baru;
2. Beasiswa bagi anak-anak sekolah yang ditinggalkan oleh orangtuanya sehingga tidak putus sekolah;
3. Pencapaian amanat undang-undang dalam penyelenggaraan jaminan sosial;
4. Mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan, pelayanan, pemberdayaan;
5. Meningkatkan daya saing daerah (tercapainya sumber daya manusia yang berkualitas karena perbaikan kesejahteraan);
6. Meningkatkan kepercayaan masyarakat dan publik terhadap pemerintah daerah;
7. Mendorong partisipasi masyarakat untuk turut serta melaksanakan penyelenggaraan jaminan sosial;
8. Pemerintah Daerah memiliki wewenang agar program jaminan sosial ketenagakerjaan ini berjalan dengan baik;
9. Pemerintah Daerah melakukan fungsi pelayanan dan pemberdayaan terhadap masyarakat;
10. Resiko sosial akan dialihkan ke BPJS Ketenagakerjaan sehingga dengan prinsip gotong royong mengurangi beban keuangan daerah.

BAB III
EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN
TERKAIT

A. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Pasal 18 ayat (6) sebagai landasan pengaturan peraturan daerah bahwa pemerintah daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lainnya untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan. Diatur lebih lanjut dalam Pasal 28 H ayat (3) menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Kemudian menurut Pasal 34 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 bahwa negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.

B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dan jaminan sosial tenaga kerja dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Kemudian adanya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja beberapa ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional diubah sebagai berikut:

Ketentuan dalam Pasal 18 diubah sehingga berbunyi sebagai 2 Pasal pada 18 jenis program jaminan sosial yang meliputi:

1. Jaminan kesehatan;
2. Jaminan kecelakaan kerja;
3. Jaminan hari tua;
4. Jaminan pensiun;
5. Jaminan kematian; dan
6. Jaminan kehilangan pekerjaan.

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

Ketentuan dalam Bab II pada asas pembentukan peraturan perundang-undangan, Pasal 5 mengatur dalam membentuk peraturan perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik. Kemudian pada Pasal 6 mengatur asas-asas sebagai materi muatan dalam penyusunan peraturan perundang-undangan.

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

BPJS menyelenggarakan sistem jaminan social nasional berdasarkan asas:

- 1) Asas kemanusiaan;
- 2) Asas manfaat; dan
- 3) Asas keadilan social bagi seluruh rakyat Indonesia.

Kemudia BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya. BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip:

- 1) Kegotongroyongan;
- 2) Nirlaba;
- 3) Keterbukaan;
- 4) Kehati-hatian;
- 5) Akuntabilitas;
- 6) Portabilitas;
- 7) Kepesertaan bersifat wajib;
- 8) Dana amanat; dan
- 9) Hasil penyelolaan dana jaminan yang dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.

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

Pasal 13 menyatakan bahwa pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat dan daerah provinsi serta daerah kabupaten/kota sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (3) didasarkan pada prinsip akuntabilitas, efisiensi, dan ekseternalitas, serta kepentingan strategis nasional.

Pasal 15 bahwa pembagian urusan pemerintahan konkuren antara pemerintah pusat dan daerah provinsi serta daerah kabupaten/kota tercantum dalam Lampiran yang merupakan bagian yang tidak

terpisahkan dari undang-undang ini salah satu pembagian urusan pemerintahan bidang sosial adalah perlindungan dan jaminan sosial.

F. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Memberikan instruksi kepada Menteri Dalam Negeri untuk mendorong Gubernur dan Bupati/Wali Kota untuk mengalokasikan anggaran dalam rangka optimalisasi program jaminan sosial ketenagakerjaan. Kemudian meningkatkan pembinaan dan pengawasan kepada Gubernur dan Bupati/Wali Kota terkait pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

G. Peraturan Bupati Blora Nomor 86 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kabupaten Blora.

Secara sederhana pembentukan dari peraturan bupati tersebut tentang program jaminan sosial ini diartikan sebagai bentuk perlindungan sosial yang menjamin seluruh rakyat agar mendapatkan kebutuhan dasar yang layak. Di dalam Peraturan Bupati ini disebutkan bahwa peraturan tersebut digunakan sebagai dasar hukum dan acuan bagi Pemerintah Daerah dan BPJS Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan di Daerah. Pemerintah Daerah bersama BPJS membentuk Tim Pelaksana untuk melakukan tugas antara lain:

1. Melakukan koordinasi pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan;

2. Melakukan sosialisasi peraturan perundang-undangan di bidang jaminan sosial bagi pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan pada masing-masing wilayah;
3. Melakukan pembinaan kepesertaan jaminan sosial bagi pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan;
4. Melakukan inventarisasi permasalahan dan penyelesaian kasus pada masing-masing wilayah;
5. Melakukan evaluasi pelaksanaan jaminan sosial bagi pekerja melalui BPJS Ketenagakerjaan.

Ruang lingkup program jaminan sosial ketenagakerjaan yang wajib diikutsertakan dalam Peraturan Daerah ini, meliputi :

1. Program Jaminan Kesehatan;
2. Program hari tua;
3. Jaminan pensiun;
4. Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK); dan
5. Program Jaminan Kematian (JKM).

Tujuan dari penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah;

1. Perlindungan dan pemenuhan hak pekerja atas jaminan sosial untuk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan perlindungan terhadap risiko sosial ekonomi yang dialami, sehingga dapat memberikan rasa aman, ketenangan dalam bekerja dan berusaha serta meningkatkan produktivitas tenaga kerja.
2. Mengatur mengenai pelaksanaan program jaminan sosial tenaga kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Blora agar terlaksana secara optimal

efektif dan akuntabel diberikan jaminan kepastian pekerja mendapatkan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan.

H. Peraturan Bupati Blora Nomor 2 Tahun 2021 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial

Penahapan kepesertaan merupakan tahapan yang dilakukan oleh pemberi kerja untuk mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti kepada BPJS Ketenagakerjaan. Di dalam peraturan bupati ini yang menjadi peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan melalui penahapan kepesertaan terdiri atas:

1. Peserta penerima upah; dan
2. Peserta bukan penerima upah;

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

Istilah Validitas atau *geldigheid* berarti keabsaan. Selain istilah *geldigheid* ada juga istilah *gelding* yang berarti keberlakuan. Dalam *gelding* atau keberlakuan hukum menurut Bruggink yakni keberlakuan faktual atau empiris kaidah hukum, keberlakuan normative dan keberlakuan evaluative.²⁹ Validitas hukum sebagaimana dimaksudkan oleh Hans Kelsen, adalah eksistensi spesifik dari norma-norma. Dikatakan bahwa suatu norma adalah valid adalah sama halnya dengan mengakui eksistensinya atau menganggap norma itu mengandung “kekuatan mengikat” bagi mereka yang perbuatannya diatur oleh peraturan tersebut.³⁰ Validitas hukum merupakan suatu kualitas hukum yang menyatakan bahwa norma-norma hukum itu mengikat dan mengharuskan orang untuk berbuat sesuai dengan yang diharuskan oleh norma-norma hukum tersebut. Suatu norma hanya dianggap valid apabila didasarkan kondisi bahwa norma tersebut termasuk ke dalam suatu sistem norma.

Berkenaan dengan validitas hukum ini, dengan mendasarkan pada pandangan Gustav Radbruch mengungkapkan, bahwa validitas adalah kesahan berlakunya suatu hukum serta kaitannya dengan nilai nilai dasar dari hukum tersebut. Bahwasannya hukum itu dituntut untuk memenuhi

²⁹ Bruggink, 1996, *Refleksi Tentang Hukum*, terjemahan Arief Sidharta, Bandung: Citra Aditya Bakti, hlm. 148.

³⁰ Hans Kelsen, 2006, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, terjemahan Raisul Muttaqien dari Judul asli: *General Theory of Law and State*, Bandung: Penerbit Nusamedia dan Penerbit Nuansa, hlm. 40.

berbagai karya dan oleh Radbruch disebut sebagai nilai-nilai dasar dari hukum, yakni keadilan, kegunaan, dan kepastian hukum.³¹

Pada Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan mengadopsi validitas tersebut sebagai:

- (1) Memuat menimbang yang memuat uraian singkat mengenai pokok pikiran yang menjadi pertimbangan dan alasan pembentukan Peraturan Perundang-undangan, ditempatkan secara berurutan dari filosofis, sosiologis, dan yuridis;
- (2) Harus juga ada dalam naskah akademis rancangan peraturan perundang-undangan.

Teknik penyusunan naskah akademik yang diadopsi Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, ketiga aspek dari validitas tersebut dapat disajikan dalam tabel berikut:

LANDASAN	URAIAN
Filosofis	Menggambarkan 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. Pandangan hidup, kesadaran dan cita hukum itu pada dasarnya berkenaan dengan keadilan yang mesti dijamin dengan adanya peraturan perundang-undangan.

³¹ Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti, hlm. 19.

Sosiologis	<p>Menggambarkan kebutuhan masyarakat dalam berbagai aspek yang memerlukan penyelesaian, yang sesungguhnya menyangkut fakta empiris mengenai perkembangan masalah dan kebutuhan masyarakat dan negara.</p> <p>Kebutuhan masyarakat pada dasarnya berkenaan dengan kemanfaatan adanya peraturan perundang-undangan.</p>
Yuridis	<p>Menggambarkan permasalahan hukum yang akan diatasi, yang sesungguhnya menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur.</p> <p>Permasalahan hukum yang akan diatasi itu pada dasarnya berkenaan dengan kepastian hukum yang mesti dijamin dengan adanya peraturan perundang-undangan, oleh karena itu harus ada konsistensi ketentuan hukum, menyangkut dasar kewenangan dan prosedur pembentukan, jenis dan materi muatan, dan tidak adanya kontradiksi antar ketentuan hukum yang sederajat dan dengan yang lebih tinggi.</p>

Sumber : diolah dari beberapa sumber.

A. Landasan Filosofis

Undang-undang selalu mengandung norma-norma hukum yang diidealkan (*ideal norms*) oleh suatu masyarakat ke arah mana cita-cita

luhur kehidupan bermasyarakat dan bernegara hendak diarahkan. Karena itu, undang-undang dapat digambarkan sebagai cermin dan cita-cita kolektif yang hendak diwujudkan dalam kehidupan sehari-hari melalui pelaksanaan undang-undang yang bersangkutan dalam kenyataan. Karena itu, cita-cita filosofis yang dianut masyarakat bangsa yang bersangkutan itu sendiri, artinya jangan sampai cita-cita filosofis yang dianut masyarakat bangsa yang bersangkutan itu sendiri, artinya jangan sampai cita-cita filosofis yang terkandung di dalam undang-undang tersebut justru mencerminkan falsafah kehidupan bangsa lain yang tidak cocok dengan cita-cita filosofis bangsa sendiri. Karena itu, dalam konteks kehidupan bernegara Pancasila sebagai falsafah haruslah tercermin dalam pertimbangan-pertimbangan filosofis yang terkandung di dalam setiap undang-undang. Undang-Undang Republik Indonesia tidak boleh melandasi diri berdasarkan falsafah hidup bangsa dan negara lain. Artinya, Pancasila itulah yang menjadi landasan filosofis semua produk undang-undang republik Indonesia berdasarkan undang-undang dasar 1945.

Setiap masyarakat selalu mempunyai *rechtsidee* yakni apa yang masyarakat harapkan dari hukum, misalnya hukum diharapkan untuk menjalin keadilan, kemanfaatan dan ketertiban maupun kesejahteraan. Cita hukum atau *rechtsidee* tumbuh dalam sistem nilai masyarakat tentang baik dan buruk, pandangan mereka mengenai hubungan individual dan kemasyarakatan dan lain sebagainya. Semua ini bersifat filosofis, artinya menyangkut pandangan mengenai inti atau hakikat sesuatu. Hukum sendiri diharapkan mencerminkan sistem nilai baik sebagai sarana yang melindungi nilai maupun sebagai sarana

mewujudkannya dalam tingkah laku masyarakat.³² Menurut Rudolf Stammler, cita hukum merupakan konstruksi pikiran yang merupakan keharusan untuk mengarahkan hukum pada cita-cita yang diinginkan masyarakat. Selanjutnya Gustav Redbruch seorang ahli filsafat hukum seperti Stammler dari aliran Neo-Kantian menyatakan bahwa cita hukum berfungsi sebagai tolak ukur yang bersifat regulative dan konstruktif. Tanpa cita hukum, hukum tersebut akan kehilangan maknanya.³³

Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan proses terwujudnya nilai-nilai yang terkandung cita hukum ke dalam norma hukum tergantung pada tingkat kesadaran dan penghayatan akan nilai-nilai tersebut dapat terjadi kesenjangan antar cita hukum dan norma hukum yang dibuat. Prinsip demokratis adalah bahwa peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan menurut setiap bentuk peraturan perundang-undangan dan berbagai keputusan mendapat persetujuan dari wakil rakyat dan sebanyak mungkin memperhatikan kepentingan rakyat.³⁴ Prinsip Desentralistik, adalah pengakuan atau penyerahan wewenang oleh badan-badan umum yang lebih tinggi kepada badan-badan umum yang lebih rendah untuk secara mandiri dan berdasarkan pertimbangan kepentingan sendiri mengambil keputusan pengaturan

³² Bagir Manan, 1992, *Pemikiran-Pemikiran dalam Rancangan Undang-Undang*, Bandung: Alumni, hlm. 17.

³³ Esmi Warasih P, 2001, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, hlm. 354-361.

³⁴ Ridwan HR, 2006, *Hukum Administrasi Negara*, Bandung: PT. Raja Grafindo Persada, hlm. 96.

dan pemerintahan, serta struktur wewenang yang terjadi. Jadi bahwa Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan pelimpahan kewenangan-kewenangan oleh Pemerintah Pusat pada badan-badan otonomi yang berada di Kabupaten Blora.

Asas transparan adalah bahwa dalam Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan harus membuka diri terhadap hak masyarakat untuk memperoleh informasi yang benar, jujur, dan tidak diskriminatif tentang penyelenggaraan negara dengan tetap memperhatikan perlindungan atas hak asasi pribadi, golongan, dan rahasia negara.

Asas responsive adalah bahwa peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat mengantisipasi berbagai potensi, masalah dan perubahan yang terjadi di daerah setempat.

Asas efisien merupakan dalam peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ditujukan pada pencapaian luaran yang maksimal dengan masukan minimal atau dengan cara atau proses yang paling optimal.

Asas akuntabel merupakan setiap kegiatan dan hasil akhir dari peraturan daerah tentang perlindungan tenaga kerja sektor informal kabupaten blora melalui jaminan sosial ketenagakerjaan harus dapat

dipertanggungjawabkan kepada masyarakat atau rakyat sebagai pemegang kedaulatan tertinggi negara sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Asas partisipatif merupakan hak masyarakat untuk terlibat dalam setiap proses tahapan perencanaan pembangunan daerah dan bersifat inklusif terhadap kelompok yang termarginalkan melalui jalur khusus komunikasi untuk mengakomodasi aspirasi kelompok masyarakat yang tidak memiliki akses dalam pengambilan kebijakan.

Asas terukur merupakan penetapan target kinerja yang akan dicapai dan cara-cara untuk mencapainya.

Asas berkeadilan, merupakan bahwa peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan selalu memperhatikan prinsip keseimbangan antar wilayah, sektor, pendapatan, gender dan usia. Bahwasannya setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Indonesia yang sejahtera, adil dan makmur.

B. Landasan Sosiologis

Landasan sosiologis sebagai landasan kedua ini bahwa setiap norma hukum yang dituangkan dalam undang-undang haruslah mencerminkan tuntutan kebutuhan masyarakat sendiri dan norma hukum yang sesuai dengan realitas kesadaran hukum masyarakat. Oleh karena itu, dalam konsideran harus dirumuskan dengan baik mengenai pertimbangan-pertimbangan yang bersifat empiris sehingga

suatu gagasan normative yang dituangkan dalam undang-undang benar-benar didasarkan atas kenyataan yang hidup dalam kesadaran hukum masyarakat. Dengan demikian, norma hukum yang tertuang dalam undang-undang kelak dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya di tengah-tengah masyarakat hukum yang diaturnya.

Pada kajian hukum atau penelitian hukum yang sosiologis, hukum dikonsepsikan sebagai pranata sosial yang secara riil dikaitkan dengan variable-variable- sosial yang lain. Apabila hukum sebagai gejala sosial yang empiris sifatnya dikaji sebagai variable bebas/sebab (*independent variable*) yang menimbulkan pengaruh dan akibat pada berbagai aspek kehidupan sosial, kajian itu merupakan kajian hukum yang sosiologis (*socio-legal research*). Namun, jika hukum dikaji sebagai variable tergantung/akibat (*dependent variable*) yang timbul sebagai hasil dari berbagai kekuatan dalam proses sosial, kajian tersebut merupakan kajian sosiologis hukum (*sociology of law*). Penelitian hukum yang sosiologis tetap bertumpu pada premis normative berbeda dengan penelitian ilmu-ilmu sosial yang hendak mengkaji hukum, dimana hukum “ditempatkan” sebagai *dependent variable*, oleh karena itu premis sosial yang menjadi tumpuannya.

Dengan demikian, kegunaan penelitian hukum sosiologis adalah untuk mengetahui bagaimana hukum itu dilaksanakan termasuk proses penegakan hukum (*law enforcement*). Disamping hal itu, hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan dalam penyusunan suatu peraturan perundang-undangan. Dikaitkan dengan kajian hukum bahwa Peraturan Daerah tentang Perlindungan Tenaga Kerja Terhadap Sektor Informal Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial

Ketenagakerjaan maka kajian sosiologis sangat berguna dalam rangka penyusunan suatu peraturan perundang-undangan yang akan mengaturnya, bahwa setiap norma hukum yang dituangkan dalam perundang-undangan haruslah mencerminkan tuntutan kebutuhan dengan realitas kesadaran hukum masyarakat. Substansinya bahwa untuk menjamin kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja ini melalui jaminan sosial ketenagakerjaan, akan mewujudkan tenaga kerja yang aman, sejahtera, terampil, kompetitif dan harmonis baik untuk pekerja maupun dunia usaha.

C. Landasan Yuridis

Landasan yuridis dalam perumusan setiap undang-undang haruslah ditempatkan pada bagian Konsideran “mengingat”. Dalam Konsideran mengingat ini harus disusun secara rinci dan tepat (i) ketentuan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 harus ditentukan secara tepat. (ii) undang-undang lain yang dijadikan rujukan dalam membentuk undang-undang yang bersangkutan, yang harus jelas disebutkan nomornya, judulnya dan juga nomor dan tahun Lembaran Negara dan Tambahan Lembaran Negara.

Biasanya penyebut undang-undang dalam rangka Konsideran “mengingat” ini tidak disertai dengan penyebutan nomor pasal ataupun ayat. Penyebutan pasal dan ayat hanya berlaku untuk penyebutan Undang-Undang Dasar saja. Misalnya, mengingat Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, artinya undang-undang itu dijadikan

dasar yuridis dalam konsideran mengingat itu sebagai suatu kesatuan sistem norma.

Secara deskriptif pada kajian yuridis ini dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat bahwa Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan didasarkan pada peraturan perundang-undangan yang dijadikan landasan hukum materi muatan Peraturan Daerah yaitu sebagai berikut:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusional merupakan arah politik hukum ketenagakerjaan nasional yang dimuat pada Alenia Keempat Pembukaan Pasal 18 ayat (6), Pasal 28 H ayat (3), Pasal 34 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang-Undang Nomor 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laporan Ketenagakerjaan;
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan;
4. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 9 Tahun 1965 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Tingkat II Batang dengan mengubah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten dalam Lingkungan Propinsi Djawa Tengah;

5. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional;
6. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2009 tentang Kesejahteraan Sosial;
7. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
8. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial;
9. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja;
10. 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 Jaminana Kematian;
11. Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Program Pensiun; Peraturan Pemerintah 46 Tahun 2015 Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua sebagaimana diubah dengan Peraturan Pemerintah Nomor 60 Tahun 2015 Tentang Perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua; Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Jaminan Kehilangan Pekerjaan;

12. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
13. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem;
14. Peraturan Presiden Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan;
15. Peraturan Presiden 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial;
16. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi;
17. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 1 Tahun 2016 tentang Tata cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah;
18. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2018 tentang Tata Cara Pengenaan Dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara;
19. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 tentang Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia;
20. Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 22 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;

21. Peraturan Bupati Blora Nomor 86 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kabupaten Blora;
22. Peraturan Bupati Blora Nomor 23 Tahun 2022 tentang Optimalisasi Kepesertaan Program Jaminan Kesehatan Nasional.

BAB V

JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI

MUATAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN BLORA

A. JANGKAUAN DAN ARAH PENGATURAN RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN BLORA TENTANG JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

1. Sasaran Yang Akan Diwujudkan

Sasaran yang ingin dicapai dalam penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Tentang Penyelenggaraan Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan difokuskan pada perumusan dan penyusunan Naskah Akademik sebagai berikut:

- a. Terpenuhinya jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan sosial dan sebagai jejaring pengaman sosial, untuk menjamin seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak;
- b. Untuk mewujudkan rasa keadilan dan mencegah terjadinya resiko kemiskinan baru, dengan memastikan terpenuhinya jaminan sosial bagi tenaga kerja;
- c. Untuk mewujudkan sarana perlindungan yang hadir untuk mendampingi para pekerja sehingga para pekerja informal agar terdaftar kepesertaannya dan meningkatkan kenyamanan bekerja, terlindungi dari segala resiko.

d. Melaksanakan koordinasi dalam rangka kerjasama secara terpadu antara BPJS Ketenagakerjaan dengan Pemerintah Daerah melalui tim terpadu dalam melakukan kegiatan pembinaan, pengawasan dan pengendalian program jaminan sosial ketenagakerjaan di daerah.

Sejalan dengan semakin luas dan kompleknya pembangunan pada sektor ketenagakerjaan merupakan bentuk nyata aplikasi dari amanat UUD 1945 khususnya pada pengikutsertaan seluruh tenaga kerja pada beberapa segmentasi yang mendapatkan perlindungan. Upaya dari Pemerintah Daerah Kabupaten Blora pada dasarnya diarahkan pada peningkatan harkat dan martabat dalam rangka mewujudkan masyarakat daerah yang sejahtera, adil, dan makmur baik secara material maupun spiritual.

Menurut pedoman instruksi presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang akan menjadi objek pada penyelenggaraan jaminan sosial tersebut yakni terbagi 3 segmentasi yaitu pekerja penerima upah (pekerja formal), pekerja bukan penerima upah (pekerja informal) dan pekerja sektor jasa konstruksi. Namun dari segmentasi tersebut yang perlu diatur ketentuan mengenai perlindungan terhadap pemberian jaminan sosial bagi tenaga kerja ini adalah para pekerja bukan penerima upah.

Wujud upaya pemerintah dalam membangun kualitas sumber daya di sektor tenaga kerja adalah dibentuknya dari Peraturan Bupati Blora Nomor 86 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Melalui Badan Penyelenggara

Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kabupaten Blora serta peraturan perundang-undangan terkait di bidang ketenagakerjaan lainnya. Implementasi peraturan perundang-undangan terkait dengan ketenagakerjaan di tingkat pusat belum dapat menyelesaikan persoalan di tingkat daerah khususnya di Kabupaten Blora. Sehingga perlu suatu langkah kebijakan di tingkat pemerintah daerah yang dapat memberikan solusi hukum atas permasalahan yang terjadi di daerah maupun mengisi kekosongan hukum terhadap aturan yang mengakomodasi kondisi kedaerahan (muatan lokal) dalam menyelesaikan permasalahan ketenagakerjaan. Kebijakan tersebut akan lebih tepat dalam bentuk regulasi berupa Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Segala upaya pemerintah tersebut agar masyarakat Kabupaten Blora mendapatkan kesejahteraan dalam bentuk jaminan sosial pada tenaga kerja yang belum tercoverage guna mengurangi angka kemiskinan yang ekstrem.

2. Jangkauan Pengaturan

Pembuatan 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 Undang-Undang, Rancangan Peraturan Daerah Provinsi, atau Peraturan Daerah Kabupaten/Kota atau Rancangan Peraturan Bupati sebagai solusi

terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat. Naskah akademik pada akhirnya berfungsi mengarahkan ruang lingkup materi muatan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Blora tentang Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Dalam Bab ini Jangkauan pengaturan tersebut pada umumnya dirumuskan dalam konsideran peraturan, yang meliputi landasan filosofis, landasan sosiologis, dan landasan yuridis, sebagaimana yang telah diungkapkan dalam bab sebelumnya.

Secara umum efisiensi pembuatan peraturan daerah ini melalui draft naskah akademik bertujuan untuk: (1) memudahkan pengambilan kebijakan dalam menentukan suatu kebijakan dalam ruang lingkup peraturan daerah; (2) memudahkan perencanaan; (3) memudahkan legal drafter dalam merumuskan norma-norma peraturan yang akan dibuat; dan (4) sebagai bahan yang menunjukkan bahwa peraturan yang akan dibuat sudah memiliki kesiapan karena didukung dengan kajian dan data serta informasi yang memadai.

Pedoman teknik pembentukan peraturan perundang-undangan menentukan, bahwa dalam ketentuan berisi:

1. Batasan pengertian atau definisi;
2. Singkatan atau akronim yang dituangkan dalam batasan pengertian atau definisi;
3. Hal-hal lain yang bersifat umum yang berlaku bagi pasal atau beberapa pasal berikutnya antara lain ketentuan yang

mencerminkan asas, maksud, dan tujuan tanpa dirumuskan tersendiri dalam pasal atau bab.

Dalam menentukan, urutan penempatan kata atau istilah dalam ketentuan umum mengikuti ketentuan sebagai berikut:

1. Pengertian yang mengatur tentang ruang lingkup umum ditempatkan lebih dahulu dari yang berlingkup khusus;
2. Pengertian yang terdapat lebih dahulu di dalam materi pokok yang diatur ditempatkan dalam urutan yang lebih dahulu;
3. Pengertian yang mempunyai kaitan dengan pengertian di atasnya yang diletakkan berdekatan secara berurutan.

Sebelumnya, di Kabupaten Blora telah memiliki peraturan yang mengatur terkait pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan yang menyatakan kepesertaan tenaga kerja di Kabupaten Blora agar terlaksana secara optimal, efektif, dan akuntabel. Menindaklanjuti Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Peraturan Bupati Blora Nomor 86 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Blora dapat dibagi beberapa kelompok pada kepesertaan dari program jaminan sosial ketenagakerjaan tersebut yaitu diperuntukkan bagi 3 (tiga) segmentasi kabupaten blora berdasarkan data BPS Kabupaten Blora yakni:

- a. Penerima upah (pekerja formal);
- b. Bukan penerima upah (pekerja informal);
- c. Jasa Konstruksi.

3. Arah Pengaturan Peraturan Daerah

Arah pengaturan merupakan mengarahkan agar pengaturan penyelenggaraan tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dirumuskan secara keadilan, berkemanfaatan, dan berkepastian hukum dengan jangkauan pengaturannya agar pelaksanaannya secara absah berdasarkan Pengaturan Daerah. Dengan demikian, pentingnya penyelenggaraan penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ini adalah memberikan landasan hukum penyelenggaraan dan pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan yang disusun berdasarkan pertimbangan filosofis, sosiologis, dan yuridis untuk pencapaian keadilan, kemanfaatan, dan kepastian hukum dalam penyelenggaraannya tersebut.

Berfungsingnya naskah akademik ini untuk mengarahkan ruang lingkup materi muatan dari Rancangan Pengaturan Daerah Kabupaten Blora tentang Keikutsertaan Tenaga Kerja yang mana disusunlah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkannya suatu adanya regulasi daerah yang dapat dijadikan acuan dan pedoman bagi pihak-pihak terkait dalam pemerataan jaminan sosial pada sektor informal didaerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Maksud dan tujuan pembuatan naskah akademik ini adalah:

a. Maksud pembuatan peraturan daerah

Pembuatan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Blora tentang Tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dimaksudkan untuk pemerataan jaminan sosial pada pengikutsertaan tenaga kerja dalam jaminan sosial dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangan.

b. Tujuan pembuatan pembuatan peraturan daerah

Pembuatan peraturan daerah ini tujuannya yaitu untuk:

- 1) Mewujudkan kepastian hukum dan sebagai pedoman dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja.
- 2) Memperluas cakupan kepesertaan Program Jaminan Kesehatan Nasional melalui BPJS Kesehatan secara cepat, tepat waktu, tepat tujuan dan tepat sasaran demi tercapainya *Universal Health Coverage*;
- 3) Meningkatkan cakupan kepesertaan Program Jaminan Kesehatan dengan tahapan:
 - a) Tahun 2022 mencapai 96% (Sembilan puluh enam persen) dari jumlah penduduk;
 - b) Tahun 2023 mencapai 97% (Sembilan puluh tujuh persen) dari jumlah penduduk;
 - c) Tahun 2024 mencapai 98% (Sembilan puluh delapan persen) dari jumlah penduduk.
- 4) Memberikan manfaat jaminan sosial bagi penduduk Daerah;
dan

- 5) Memberikan perlindungan sosial dalam bentuk jaminan kesehatan, bagi penduduk dan tenaga kerja dan/atau anggota keluarganya.

Sasaran penyusunan Peraturan Daerah tentang Peraturan Daerah Kabupaten Blora tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah untuk memberikan landasan kepastian, perlindungan dan memperlancar pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi tenaga kerja di Kabupaten Blora.

B. RUANG LINGKUP MATERI MUATAN

Istilah “materi muatan” pertama digunakan oleh A.Hamid S. Attamimi sebagai terjemahan atau padanan dari “het onderwerp”. Pada tahun 1979 A. Hamid S. Attamimi membuat suatu kajian mengenai materi muatan peraturan perundang-undangan. Kata materi muatan diperkenalkan oleh A. Hamid S. Attamimi sebagai pengganti istilah Belanda Het onderwerp dalam ungkapan Thorbecke “het eigenaardig onderwerp der wet” yang diterjemahkan dengan materi muatan yang khas dari undang-undang. Attamimi mengatakan:

“...dalam tulisan tersebut penulis memperkenalkan untuk pertama kali istilah materi muatan. Kata materi muatan diperkenalkan oleh penulis sebagai pengganti kata Belanda het onderwerp dalam ungkapan Thorbecke het eigenaardig onderwerp der wet. Penulis menterjemahkannya dengan materi muatan yang khas dari undang-undang, yakni materi pengaturan yang khas yang hanya

dan semata-mata dimuat dalam undang-undang sehingga menjadi materi muatan undang-undang”.

Dalam konteks pengertian (begripen) tentang materi muatan peraturan perundang-undangan yang hendak dibentuk, semestinya harus diperhatikan apa sesungguhnya yang menjadi materi muatan yang akan dibentuk. Karena masing-masing tingkatan (jenjang) peraturan perundang-undangan mempunyai materi muatan tersendiri secara berjenjang dan berbeda-beda. Bahwa masing-masing peraturan perundang-undangan mengatur materi muatan yang sama, apa yang diatur oleh undang-undang jelas akan berbeda dengan apa yang diatur oleh Peraturan Daerah. Demikian pula yang diatur dalam UUD 1945 juga berbeda dengan yang diatur dalam Peraturan Presiden. Rosjidi Ranggawidjaja menyatakan yang dimaksud dengan isi kandungan atau substansi yang dimuat dalam undang-undang khususnya dan peraturan perundang-undangan pada umumnya. Dengan demikian istilah materi muatan tidak hanya digunakan dalam membicarakan undang-undang melainkan semua peraturan perundang-undangan.

Materi pokok yang diatur adalah penyelenggaraan ketenagakerjaan. Pembagian materi pokok ke dalam kelompok yang lebih kecil dilakukan kriteria yang dijadikan dasar pembagian. Substansi materi yang boleh dimuat ditentukan oleh asas otonomi daerah dan tugas pembantuan maupun yang secara objektif normative dalam peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi sebagai materi muatan dalam rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Blora tentang Perlindungan Tenaga Kerja Sektor Informal Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yaitu materi muatan dalam

rancangan yang akan diatur dalam Peraturan Daerah ini mencakup antara lain:

1. Ketentuan Umum

Adapun sejumlah hal yang akan diatur dalam ketentuan umum pada peraturan daerah ini adalah memuat rumusan akademik mengenai pengertian istilah, dan farasa;

Adapun ketentuan umum yang akan dimuat antara lain adalah:

1. Daerah adalah Kabupaten Blora.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Perangkat Daerah adalah unsur Pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.
5. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blora.
6. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Blora.
7. Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Blora yang disingkat dengan BPKPAD adalah OPD yang mempunyai tugas pokok, fungsi, dan urusan di bidang Keuangan dan pendapatan asli daerah.
8. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik perseorangan atau badan hukum untuk melakukan isaja atau kegiatan tertentu.
9. Iuran adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara teratur oleh peserta, pemberi kerja dan/atau Pemerintah.

10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, perusahaan, badan hukum atau badan lainnya termasuk penyelenggara negara yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.
11. Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara adalah:
 - a. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;
 - b. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Blora, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Daerah.
12. Perusahaan adalah:
 - a. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Hukum Publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
14. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil bersalin, hari tua dan meninggal dunia.

15. Upah adalah hak tenaga kerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada tenaga kerja yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi tenaga kerja dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
16. 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.
17. Jaminan kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.
18. Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
19. 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 penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
20. Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.
21. Peserta Program Jaminan Sosial adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran.

22. Pemberi Kerja Jasa Konstruksi adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan pekerja pada Proyek Jasa Konstruksi dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.
23. Pekerja Penerima Upah (PU) adalah setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja dengan menerima gaji atau upah.
24. Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) adalah pekerja yang melakukan kegiatan atau ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya tersebut yang meliputi pemberi kerja, pekerja diluar hubungan kerja atau pekerja mandiri dan pekerja yang tidak termasuk pekerja diluar hubungan kerja yang bukan menerima upah.
25. Pekerja Harian Lepas adalah pekerja yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran yang bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam satu bulan.
26. Jasa Konstruksi adalah salah satu program dari BPJS Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan kepada setiap pekerja dalam suatu proyek fisik atau pengadaan barang dan jasa.
27. Penyedia Jasa Konstruksi adalah pelaksanaan pembangunan fisik atau konstruksi yang dibiayai swasta dan/atau orang perseorangan di daerah.
28. Pekerja Sektor Jasa Konstruksi adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain pada sektor jasa konstruksi yang meliputi Pekerja Hakian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
29. Pekerja Jasa Konstruksi Milik Swasta adalah kegiatan pembangunan fisik yang dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
30. Pekerja Jasa Konstruksi Milik Swasta adalah kegiatan pembangunan fisik atau konstruksi yang dibiayai swasta dan/atau orang perseorangan di wilayah Kabupaten Blora.

31. Pekerja Rentan adalah pekerja sektor informal yang kondisi kerja jauh dari nilai standar, memiliki risiko yang tinggi, dan berpenghasilan dibawah standar dengan tingkat kesejahteraan dibawah rata-rata.

2. Pembinaan, Pengawasan, dan Pengendalian

- a. Bupati menyelenggarakan pembinaan kepada Pemerintah Daerah untuk mendorong peningkatan cakupan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Daerah. Dalam rangka pelaksanaan pembinaan kepada Pemerintah Daerah dapat dibentuk tim koordinasi terdiri dari:
- Perangkat Daerah terkait;
 - Unsur Tim Pelaksana oleh BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan;
 - Unsur Akademis;
 - Unsur dunia usaha;
 - Unsur masyarakat;
- b. Bupati menyelenggarakan pengawasan dan pengendalian kepada dunia usaha dalam pemenuhan kepesertaan hingga kewajiban pendaftaran dan pembayaran program jaminan sosial ketenagakerjaan.
- c. Pembinaan, pengawasan dan pengendalian terhadap pelaksanaan program jaminan jaminan sosial ketenagakerjaan, dilakukan oleh Tim/Forum Koordinasi Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional dari Dinas Ketenagakerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya dalam menyelenggarakan unsur pemerintahan di bidang tenaga kerja.

3. MATERI YANG AKAN DIATUR

Tujuan penyelenggaraan perlindungan jaminan sosial terhadap tenaga kerja Kabupaten Blora melalui jaminan sosial ketenagakerjaan dalam rangka penghapusan kemiskinan ekstrem di seluruh wilayah Kabupaten Blora melalui keterpaduan dan sinergi program berguna untuk mengurangi kesenjangan sosial ekonomi, serta memberikan perlindungan terhadap pekerja di Kabupaten Blora yang mana peserta tenaga kerja mendapatkan cakupan Jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan sosial dan jejaring pengaman sosial, untuk menjamin seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Materi yang akan diatur dalam Peraturan Daerah ini mencakup:

1. Ruang lingkup

Ruang lingkup pelaksanaan jaminan sosial tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan, meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
- b. Jaminan Kematian (JKM);
- c. Jaminan Hari Tua (JHT);
- d. Jaminan Pensiun (JP);
- e. Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

2. Kepesertan

Kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud diperuntukkan bagi:

- a. Pekerja penerima upah

Meliputi pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara termasuk pekerja pada badan usaha milik daerah.

b. Pekerja bukan penerima upah

Meliputi pekerja diluar hubungan kerja atau pekerja mandiri terdiri dari:

- 1) Pekerja sosial, antara lain: pemuka agama dan tokoh adat, dan lain sebagainya.
- 2) Pekerja rentan, antara lain: nelayan, buruh angkut bongkat muat, buruh tangkahan, tukang parkir, tukang becak, pedagang, buruh pasar, dan lain-lain.

c. Pekerja yang bekerja pada sektor jasa konstruksi

Meliputi pekerja yang bekerja pada proyek fisik baik yang dibiayai oleh APBN, APBD, swasta, perorangan dan dana bantuan luar negeri.

d. Pekerja non pegawai negeri sipil

Meliputi pekerja yang bekerja pada penyelenggara negara yang terdiri dari:

- 1) Honorer/ tenaga harian lepas;
- 2) Pegawai badan layanan umum daerah; dan
- 3) Pemuka agama dan tokoh adat yang menerima upah dari negara/ daerah.

3. Tata Cara Pelaksanaan Pendaftaran

- a. Pendaftaran pekerja penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara/daerah, meliputi:

- 1) Setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara/ daerah wajib mengajukan pendaftaran kepada kantor cabang BPJS Ketenagakerjaan/ tempat pelayanan BPJS Ketenagakerjaan;
 - 2) Menyerahkan formulir pendaftaran yang telah diisi secara lengkap yang meliputi data diri dan data pekerja kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima dari BPJS Ketenagakerjaan;
 - 3) Pendaftaran dilakukan bertahap dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan;
 - 4) Pemberi kerja juga harus melengkapi dokumen pendukung, antara lain: fotocopy NPWP Perusahaan, fotocopy NPWP Pemilik perusahaan/ direksi, fotocopy KTP pemilik perusahaan/ direksi, fotocopy akta pendirian perusahaan atau surat ijin usaha perdagangan, fotocopy KTP tenaga kerja yang didaftarkan, dan fotocopy kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan bagi yang sudah terdaftar.
 - 5) Jika terdapat perubahan data pemberi kerja dan data pekerja maka pemberi kerja diminta melaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja.
- b. Pendaftaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah, meliputi:
- 1) Peserta wajib mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan;
 - 2) Peserta harus memiliki usaha atau pekerjaan lebih dari 1 (satu), peserta mencantumkan uraian kegiatan usaha atau

pekerjaan tersebut dalam formulir pendaftaran paling banyak 2 (dua) jenis pekerjaan;

- 3) Pendaftaran kepesertaan kepada BPJS Ketenagakerjaan dapat dilakukan secara mandiri/ sendiri, melalui wadah kanal online, website atau kelompok tertentu yang dibentuk oleh peserta dengan mengisi formulir pendaftaran;
- 4) Selain formulir harus dilengkapi dokumen pendukung meliputi: fotocopy KTP tenaga kerja yang didaftarkan, belum mencapai usia 65 (enam puluh lima) tahun, dan memiliki kegiatan usaha atau pekerjaan.

c. Pendaftaran Tenaga Kerja Sektor Jasa Kontruksi

- 1) Pemberi Kerja pada skala usaha besar, menengah, kecil dan mikro yang bergerak di bidang usaha Jasa Kontruksi yang memperkerjakan pekerja harian lepas, borongan, dan perjanjian kerja waktu tertentu wajib mendaftarkan pekerjaannya dalam program JKK dan JKM dengan mengisi formulir pendaftaran Jasa Kontruksi.
- 2) Formulir pendaftaran Jasa Kontruksi, harus dilengkapi dokumen pendukung meliputi :
 - a) Fotocopy NPWP pemilik perusahaan;
 - b) Fotocopy KTP pemilik perusahaan/ direksi;
 - c) Fotocopy akta pendirian perusahaan;
 - d) Fotocopy KTP tenaga kerja yang didaftarkan;
 - e) Fotocopy sertifikat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan perusahaan;

- f) Fotocopy surat perintah kerja; dan
 - g) Fotocopy rencana anggaran biaya.
- d. Pendaftaran Pekerja Non Pegawai Negeri Sipil yang Bekerja pada Penyelenggara Negara/ Daerah
- 1) Kepala OPD, Badan Layanan Umum Daerah dan Kelurahan mendaftarkan pekerjaan Non Pegawai Negeri Sipil pada instansinya dengan mengisi formulir pendaftaran dan melengkapi seluruh persyaratan yang telah ditetapkan BPJS Ketenagakerjaan.
 - 2) Formulir BPJS Ketenagakerjaan diisi secara lengkap meliputi data diri Kepala OPD/ Kepala Badan Layanan Umum Daerah/ Kepala Kelurahan, pekerja dan anggota keluarganya dengan BPJS Ketenagakerjaan, paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak formulir pendaftaran diterima dari BPJS Ketenagakerjaan.
 - 3) Selain formulir pendaftaran, peserta wajib melengkapi dokumen pendukung meliputi:
 - a) Fotocopy KTP tenaga kerja yang didaftarkan;
 - b) Fotocopy NPWP;
 - c) Fotocopy Surat Keputusan Pengangkatan; dan
 - d) Fotocopy kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan bagi yang sudah terdaftar.
4. Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan Dan Pemerintah Daerah Dalam Pemberian Pelayanan Publik Tertentu
- a. Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan

- 1) BPJS Ketenagakerjaan berkewajiban melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi dalam hal pelaksanaan penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Blora bekerjasama dengan Pemerintah kabupaten Blora.
- 2) Bentuk kerjasama dituangkan dalam dokumen tertulis yang mengatur tentang pemberian program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja penerima upah pada Penyelenggara Negara/ Daerah dan pekerja bukan penerima upah atau pekerja mandiri.
- 3) Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan melakukan proses administrasi yaitu:
 - a) Pendapatan pekerja bukan penerima upah;
 - b) Melakukan validasi data;
 - c) Mengajukan tagihan iuran bagi peserta penerima upah pada penyelenggara negara;
 - d) Mengajukan tagihan, pendaftaran dan pendataan bagi peserta bukan penerima upah kepada Pemerintah Kabupaten Blora;
 - e) Membayarkan manfaat jaminan sosial kepada peserta apabila terjadi resiko kematian dan kecelakaan kerja dengan prinsip tepat waktu dan tepat sasaran;
 - f) Melakukan sosialisasi; dan
 - g) Melaporkan perkembangan pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Blora

kepada Bupati secara berkala (setiap bulan dan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan).

b. Kewajiban Pemerintah Daerah

Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya berkewajiban:

- 1) Bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Blora dengan memastikan seluruh pekerja sebagai peserta telah terdaftar dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.
- 2) Melakukan koordinasi dengan OPD terkait sehubungan dengan penetapan pekerja penerima upah pada penyelenggara negara/daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.
- 3) Melaporkan kepada Bupati secara berkala (setiap bulan dan/atau sewaktu-waktu apabila diperlukan) tentang jumlah wadah organisasi kelembagaan ketenagakerjaan, yang telah terdaftar dalam melaksanakan jaminan sosial dan perkembangan pelaksanaan program jaminan sosial bagi pekerja di Kabupaten Blora.

5. Kewajiban Kepesertaan Jaminan Sosial Dalam Pemberian Pelayanan Perizinan

- 1) Setiap pemberi kerja dan pekerja yang akan mengurus perizinan diharuskan ikut serta dalam kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

- 2) Keikutsertaan pemberi kerja dan pekerja dibuktikan dengan melampirkan fotocopy kartu peserta jaminan sosial ketenagakerjaan serta bukti lunas iuran yang dilegalisir oleh pejabat BPJS.
- 3) Kartu kepesertaan adalah *virtual account/ electronic paymen sistem* yang diterbitkan BPJS Ketenagakerjaan.
- 4) Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan persyaratan tambahan dalam pemberian pelayanan publik tertentu oleh Pemerintah Kabupaten Blora.
- 5) Persyaratan tambahan diberlakukan terhadap pemberian pelayanan publik tertentu, meliputi:
 - a) Perizinan terkait usaha;
 - b) Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
 - c) Izin perpanjangan memperkerjakan tenaga kerja asing;
 - d) Izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh; dan
 - e) Izin mendirikan bangunan atau sebutan lainnya.
- 6) Perizinan terkait usaha antara lain:
 - a) Surat izin usaha perdagangan;
 - b) Surat izin usaha industri;
 - c) Surat izin usaha angkutan;
 - d) Surat izin usaha perikanan;
 - e) Surat izin usaha pariwisata;
 - f) Surat izin usaha penyelenggaraan klinik/ rumah sakit/ balai pengobatan/ laboratorium/ alat kesehatan/ toko obat/ apotek/ optic;

- g) Surat izin pendirian yayasan/ lembaga pendidikan;
 - h) Surat izin pendirian koperasi.
- 7) Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek adalah surat izin usaha jasa konstruksi.
- 8) Izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh adalah surat izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh.
- 9) Setiap perorangan atau Badan yang memohon izin mendirikan bangunan atau sebutan lainnya wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam kepesertaan program jasa konstruksi jaminan sosial ketenagakerjaan dengan menyertakan surat pernyataan bersedia mengikutsertakan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.
6. Pembinaan dan Evaluasi
- a. Dalam rangka pelaksanaan program jaminan sosial bagi pekerja di Kabupaten melalui BPJS Ketenagakerjaan dilakukan pembinaan dan evaluasi secara terpadu oleh Tim Pembinaan dan Evaluasi Ketenagakerjaan.
 - b. Tim Pembinaan dan Evaluasi Ketenagakerjaan ditetapkan Bupati dan berkedudukan pada Dinas Koperasi, UKM, dan Ketenagakerjaan.
 - c. Pelaksanaan tugas oleh Tim Pembinaan dan Evaluasi dilakukan dalam bentuk:
 - 1) Rapat koordinasi;
 - 2) Pembekalan; dan
 - 3) Pemantauan/ peninjauan lapangan.

7. Penonaktifan Kepesertaan

- a. Peserta yang tidak melakukan pembayaran iuran setiap bulannya dapat dilakukan penonaktifan kepesertaan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Penonaktifan kepesertaan bagi peserta bukan penerima upah dilakukan apabila peserta tidak melakukan pembiayaan iuran (dilaksanakan sebelum tanggal 15 dan paling lama sebelum tanggal terakhir pada bulan berjalan) dan atau peserta memiliki tunggakan pembayaran.
- c. Penonaktifan diberikan kepada peserta, setelah terlebih dahulu melalui tahapan dalam pemberian sanksi administrasi.
- d. Pembayaran iuran untuk peserta bukan penerima upah dapat dilakukan melalui kanal-kanal pembayran iuran yang telah ditentukan oleh BPJS Ketenagakerjaan Kepesertaan bagi peserta bukan penerima upah berlaku hanya sampai 3 bulan, apabila selama 3 bulan berturut peserta tidak melakukan pembayaran iuran maka dengan secara otomatis sistem akan menonaktifkan kepesertaan sehingga peserta tidak lagi mendapatkan perlindungan dari BPJS Ketenagakerjaan.
- e. Penonaktifan dikecualikan bagi peserta yang bekerja pada sektor jasa kontruksi, dikarenakan kewajiban pembayaran iuran peserta terhitung sejak pekerjaan pertama di laksanakan sampai dengan masa kontrak berakhir dan di tambahkan dengan masa pemeliharaan selama 6(enam)

bulan sesuai dengan nilai kontrak yang telah ditetapkan oleh pemilik proyek jasa konstruksi.

8. Pembiayaan

- a. Biaya untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pembinaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Blora dibebankan pada anggaran BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kabupaten Blora.
- b. Biaya dalam menunjang pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Blora, dibebankan pada:
 - 1) APBD;
 - 2) BPJS Ketenagakerjaan; dan
 - 3) Sumber pembiayaan lain yang sah dan tidak mengikat.
- c. Pembebanan anggaran diperuntukkan bagi kegiatan pendaftaran dan pembayaran iuran peserta bagi pekerja non pegawai negeri sipil yang bekerja pada Penyelenggara Negara/ Daerah dan pekerja bukan penerima upah atau bekerja mandiri.
- d. Pembebanan anggaran diperuntukkan bagi kegiatan pendataan pekerja bukan penerima upah atau pekerja mandiri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.
- e. Kegiatan pendaftaran dan pendataan dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

4. KETENTUAN SANKSI

Setiap pemberi kerja yang melanggar ketentuan Peraturan Daerah terkait disiplin pekerja yang memuat kewajiban dan larangan sebagai pekerja yang dinyatakan peserta program jaminan

ketenagakerjaan serta apabila dilanggar akan dikenakan sanksi administrative sesuai dengan peraturan perundang-undangan sebagai berikut:

Sanksi Administratif yang berupa:

- a. Sanksi teguran tertulis dikenakan kepada pemberi kerja dan pekerja selain penyelenggara negara dilaksanakan oleh Kepala Perangkat Daerah berkoordinasi dengan instansi/ satuan kerja terkait dan BPJS Ketenagakerjaan/ BPJS Kesehatan.
- b. Sanksi denda dikenakan kepada pemberi kerja dan pekerja selain penyelenggara negara dilaksanakan oleh Kepala Perangkat Daerah berkoordinasi dengan instansi/ satuan kerja terkait dan BPJS Ketenagakerjaan/ BPJS Kesehatan.
- c. Sanksi berupa tidak mendapat pelayanan publik tertentu berupa perizinan terkait usaha; rekomendasi/syarat untuk mengikuti tender proyek yang dibiayai dari anggaran pendapatan dan belanda daerah; izin memperkerjakan tenaga kerja asing; izin perusahaan penyedia jasa pekerjaan/buruh; persetujuan bangunan gedung, yang semuanya dilakukan oleh kepala Perangkat Daerah yang memberikan pelayanan publik.

5. KETENTUAN PERALIHAN

Selama belum terdapat peraturan daerah yang mengatur tentang penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja sektor informal di Kabupaten Blora melalui jaminan sosial ketenagakerjaan maka tetap menggunakan Intruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Peraturan Bupati Blora Nomor 86 Tahun 2021

tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kabupaten Blora dan peraturan perundang-undangan lain yang saat ini berlaku.

Peraturan pelaksanaan dari Peraturan Daerah ini harus ditetapkan paling lama 1 (satu) tahun terhitung sejak Peraturan Daerah ini diundangkan. Agar setiap orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya dalam Lembaran Daerah Kabupaten Blora.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Tanggung jawab negara bahwa negara menjamin kesejahteraan warga negaranya telah dituangkan dalam Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, untuk memenuhi hak setiap warga negaranya atas jaminan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur. Salah satu upaya yang dilakukan perlindungan tenaga kerja sektor informal kabupaten blora melalui jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu mendukung kepesertaan dari Program Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Blora.

Pemerintah Daerah memfasilitasi dan mendorong setiap pekerja baik tenaga kerja penerima upah maupun tenaga kerja bukan penerima upah ataupun perusahaan untuk mendaftarkan dirinya dan tenaga kerjanya dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS). Peraturan Daerah tentang penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja Kabupaten Blora melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan meliputi kewajiban kepesertaan program jaminan sosial ketenakerjaan sebagai perlindungan bagi tenaga kerja, fasilitas bagi tenaga kerja rentan serta pembinaan, pengawasan, pengendalian, dan pemberian sanksi.

Naskah Akademik menghasilkan Draft Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial

Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, dengan ruang lingkup meliputi perencanaan, perlindungan dalam jaminan sosial ketenagakerjaan, fasilitas tenaga kerja buruh, kerja sama, sinergitas, dan kemitraan, partisipasi masyarakat dan dunia usaha, pemberian penghargaan dan pembinaan, pengawasan dan pengendalian.

Tujuan dibentuknya Peraturan Daerah ini adalah untuk mewujudkan kepastian hukum dan sebagai pedoman dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja; memperluas cakupan kepesertaan Program Jaminan Ketenagakerjaan secara cepat, tepat waktu, tepat tujuan dan tepat sasaran demi tercapainya Universal Coverage; meningkatkan cakupan kepesertaan Program Jaminan Ketenagakerjaan dengan beberapa tahapan; memberikan manfaat jaminan sosial bagi penduduk Daerah; dan memberikan perlindungan sosial dalam bentuk jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, serta jaminan kehilangan pekerjaan, bagi penduduk dan tenaga kerja dan/atau anggota keluarganya; untuk menjamin seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak; mewujudkan rasa keadilan dan mencegah terjadinya risiko kemiskinan ekstrem dengan memastikan terpenuhinya jaminan sosial bagi tenaga kerja dan melaksanakan koordinasi secara bersinergi dalam rangka kerjasama secara terpadu antara BPJS Ketenagakerjaan dengan Organisasi Pemerintah Daerah melalui tim terpadu dalam melakukan kegiatan pembinaan, pengawasan dan pengendalian program jaminan sosial ketenagakerjaan di Daerah.

Sasaran penyusunan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah untuk memberikan landasan kepastian, perlindungan dan memperlancar pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi tenaga kerja di Kabupaten Blora serta menghapuskan kemiskinan ekstrem yang terjadi di Kabupaten/ Kota khususnya Kabupaten Blora.

Dasar filosofis, sosiologis dan yuridis dalam penyusunan naskah akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yaitu bahwa setiap tenaga kerja berhak atas jaminan sosial untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial guna memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak dan meningkatkan martabatnya menuju terwujudnya masyarakat Kabupaten Blora yang sejahtera, adil dan makmur. Kemudian untuk menjamin kesejahteraan dan perlindungan tenaga kerja melalui jaminan sosial ketenagakerjaan, akan mewujudkan tenaga kerja yang aman, sejahtera, terampil, kompetitif dan harmonis baik untuk pekerja maupun dunia usaha. Selain itu memberikan arah, landasan dan kepastian hukum kepada semua pihak dalam perlindungan jaminan sosial, maka pemerintah daerah perlu menyusun kebijakan penyelenggaraan tenaga kerja melalui Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

B. Rekomendasi

Berdasarkan hasil kajian Naskah Akademik Penyusunan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan dari kesimpulan-kesimpulan yang dikemukakan tersebut, maka beberapa hal yang dapat direkomendasikan yaitu:

1. Perlunya disusun Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
2. Peraturan Daerah akan lebih operasional lagi apabila dalam pembentukannya tidak hanya terkait pada asas legalitas, tetapi perlu dilengkapi dengan hasil penelitian yang mendalam terhadap subjek dan objek hukum yang akan diaturnya serta diawali dengan pembentukan Naskah Akademik terlebih dahulu sebagai dasar pembentukan peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan tersebut yang telah dikaji diatas.
3. Dengan adanya Naskah Akademik yang paling sedikit memuat dasar filosofis, sosiologis, yuridis, pokok dan lingkup materi yang diatur dapat disusun Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Kabupaten Blora Melalui Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang dibuat menjadi lebih tepat guna dengan tingkat keberhasilan seperti yang diharapkan.

4. Penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah dilakukan konsultasi publik yang melibatkan banyak pihak sesuai dengan kebutuhan pemerintah daerah.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Agus Dwiyanto, 2006, *Mewujudkan Good Governance Melayani Publik*, Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Abdul Rasyid Saliman, 2011, *Hukum Bisnis Untuk Perusahaan: Teori Dan Contoh Kasus*, Jakarta: Kencana.
- B. Arief Sidharta, 1996, *Refleksi Tentang Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Bruggink, 1996, *Refleksi Tentang Hukum, terjemahan Arieft Sidharta*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Bagir Manan, 1992, *Pemikiran-Pemikiran dalam Rancangan Undang-Undang*, Bandung: Alumni.
- Danang Sunyoto, 2013, *Hak dan Kewajiban bagi Pekerja dan Pengusaha*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Yustisia.
- Djoko Triyanto, 2004, *Hubungan Kerja di Perusahaan Jasa Konstruksi*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Esmi Warasih P, 2001, *Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hari Supriyanti, 2013, *Kesejahteraan Pekerja dalam Hubungan Industrial di Indonesia*, Yogyakarta: Universitas Atmajaya.
- JJ. Bruggink, yang disunting oleh Arief Sidarta, 1996, *Refleksi Tentang Hukum*, Bandung: Citra Adytia Bhakti.
- Johnny Ibrahim, 2013, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Malang: Bayumedia.
- Lalu Husni, 2005, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Maria Farida Indrati S, 2007, *Ilmu Perundang-Undnagan: Jenis, Fungsi, dan Materi Muatan*, Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Peter Mahmud Marzuki, 2005, *Penelitian Hukum*, Jakarta: Interpretama Offset.
- Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Aksara, Bandung
- Ridwan HR, 2006, *Hukum Administrasi Negara*, Bandung: PT. Raja Grafindo Persada.
- Satjipto Rahardjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung: Penerbit PT Citra Aditya Bakti.
- Soelistyowati Irianto dan Sidharta, 2009, *Metode Penelitian Hukum Konsistensi Dan Refleksi*, Yayasan Obor.
- Sonny Sumarsono, 2009, *Teori dan Kebijakan Publik Ekonomi Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Graha Ilmu.
- Zainal Asikin, 1993, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zulaini Wahab, 2001, *Dana Pensiun dan Jaminan Tenaga Kerja Di Indonesia*, Citra Aditya Banti, Bandung.

Peraturan Perundang-Undangan

- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).
- Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem.

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

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Peraturan Gubernur Jawa Tengah Nomor 22 Tahun 2023 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Peraturan Bupati Blora Nomor 86 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kabupaten Blora.

Peraturan Bupati Blora Nomor 23 Tahun 2022 tentang Optimalisasi Kepesertaan Program Jaminan Kesehatan Nasional.

Artikel Jurnal

Rudy Hendra Pakpahan dan Eka N. A. M. Sihombing, *“Tanggung Jawab Negara dalam Pelaksanaan Jaminan Sosial”*, artikel: Jurnal Legislasi Indonesia, Medan Vol. 9 No. 2, Juli 2012, diakses pada tanggal 16 Mei 2023.

Jan Gijssels, 2005, Mark Van Hocke (terjemahan B. Arief Sidharta), *Apakah Teori Hukum itu?*, Bandung: Laboratorium Hukum Universitas Prahyanan Bandung.

Hans Kelsen, 2006, *Teori Umum tentang Hukum dan Negara*, terjemahan Raisul Muttaqien dari Judul asli: *General Theory of Law and State*, Bandung: Penerbit Nusamedia dan Penerbit Nuansa.

Internet

Dinas Ketenagakerjaan dan Transmigrasi, *Perlindungan Sosial Pekerja Informal Masih Jadi “PR” Bersama. Disnakertrans: Butuh Dukungan Semua Pihak*, artikel: <https://disnakertrans.ntbprov.go.id/perlindungan-sosial-pekerja-informal-masih-jadi-pr-bersama-disnakertrans-butuh-dukungan-semua-pihak/>, diakses pada tanggal 16 Mei 2023.

Politik dan Pemerintah Blora, *Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Blora Masih Rendah*, artikel: “ngopi bareng” <https://www.ngopibareng.id/read/kepesertaan-bpjs-ketenagakerjaan-di-blora-masih-rendah>, diakses pada tanggal 16 Mei 2023.

LAMPIRAN

BUPATI BLORA
PROVINSI JAWA TENGAH
RANCANGAN PERATURAN DAERAH KABUPATEN BLORA
NOMOR TAHUN
TENTANG
PENYELENGGARAAN PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP
TENAGA KERJA KABUPATEN BLORA MELALUI JAMINAN SOSIAL
KETENAGAKERJAAN

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

BUPATI BLORA,

- Menimbang :
- a. Bahwa semakin meningkatnya peranan pekerja bagi perkembangan pembangunan daerah dan penggunaan teknologi di berbagai sektor kegiatan usaha yang berakibat semakin tinggi risiko yang mengancam kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan para pekerja, sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan bagi para pekerja di Kabupaten Blora;
 - b. Bahwa untuk melaksanakan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Pemerintah Kabupaten Blora perlu menetapkan regulasi untuk menjamin kepastian hukum penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaa;

- 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 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaga Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
 3. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456);
 4. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256), sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
 5. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014

- Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587) sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja;
6. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan;
 7. Peraturan Presiden 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial;
 8. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 9. Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem;
 10. 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 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;

11. Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Jaminan Pensiun (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 155, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 5715);
12. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian bagi Pekerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu pada Sektor Usaha Jasa Konstruksi;

DENGAN PERSETUJUAN BERSAMA

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BLORA

DAN

BUPATI BLORA

MEMUTUSKAN:

Menetapkan : PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL TERHADAP TENAGA KERJA KABUPATEN BLORA MELALUI JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN.

BAB I
KETENTUAN UMUM
PASAL 1

Dalam Peraturan Daerah ini, yang dimaksud dengan :

1. Daerah adalah Kabupaten Blora.
2. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
3. Perangkat Daerah adalah unsur Pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian.
5. Dinas adalah Dinas Tenaga Kerja Kabupaten Blora.
6. Organisasi Perangkat Daerah yang selanjutnya disingkat OPD adalah Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Blora.
7. Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Blora yang disingkat dengan BPKPAD adalah OPD yang mempunyai tugas pokok, fungsi, dan urusan di bidang Keuangan dan pendapatan asli daerah.
8. Ketenagakerjaan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan tenaga kerja baik perseorangan atau badan hukum untuk melakukan isaja atau kegiatan tertentu.
9. Iuran adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara teratur oleh peserta, pemberi kerja dan/atau Pemerintah.
10. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, perusahaan, badan hukum atau badan lainnya termasuk penyelenggara negara yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.
11. Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara adalah:
 - a. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri;

- b. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya; dan
 - c. Orang, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Blora, mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Daerah.
12. Perusahaan adalah:
- a. Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
 - b. Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Hukum Publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
14. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh tenaga kerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil bersalin, hari tua dan meninggal dunia.
15. Upah adalah hak tenaga kerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada tenaga kerja yang ditetapkan atau dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi tenaga kerja dan keluarganya atau suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
16. 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.

17. Jaminan kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.
18. Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap.
19. 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 penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
20. Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja dan pelatihan kerja.
21. Peserta Program Jaminan Sosial adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia yang telah membayar iuran.
22. Pemberi Kerja Jasa Konstruksi adalah orang perorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan pekerja pada Proyek Jasa Konstruksi dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.
23. Pekerja Penerima Upah (PU) adalah setiap orang yang bekerja pada pemberi kerja dengan menerima gaji atau upah.
24. Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) adalah pekerja yang melakukan kegiatan atau ekonomi secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan atau usahanya tersebut yang meliputi pemberi kerja, pekerja diluar hubungan kerja atau pekerja mandiri dan pekerja yang tidak termasuk pekerja diluar hubungan kerja yang bukan menerima upah.
25. Pekerja Harian Lepas adalah pekerja yang berubah-ubah dalam hal waktu dan volume pekerjaan serta upah didasarkan pada kehadiran yang bekerja kurang dari 21 (dua puluh satu) hari dalam satu bulan.

26. Jasa Konstruksi adalah salah satu program dari BPJS Ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan kepada setiap pekerja dalam suatu proyek fisik atau pengadaan barang dan jasa.
27. Penyedia Jasa Konstruksi adalah pelaksanaan pembangunan fisik atau konstruksi yang dibiayai swasta dan/atau orang perseorangan di daerah.
28. Pekerja Sektor Jasa Konstruksi adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain pada sektor jasa konstruksi yang meliputi Pekerja Hakian Lepas, Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.
29. Pekerja Jasa Konstruksi Milik Swasta adalah kegiatan pembangunan fisik yang dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) dan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).
30. Pekerja Jasa Konstruksi Milik Swasta adalah kegiatan pembangunan fisik atau konstruksi yang dibiayai swasta dan/atau orang perseorangan di wilayah Kabupaten Blora.
31. Pekerja Rentan adalah pekerja sektor informal yang kondisi kerja jauh dari nilai standar, memiliki risiko yang tinggi, dan berpenghasilan dibawah standar dengan tingkat kesejahteraan dibawah rata-rata.

BAB II MAKSUD DAN TUJUAN

Pasal 2

Peraturan Daerah ini dimaksud sebagai dasar hukum dan acuan bagi Pemerintah Daerah dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pasal 3

Tujuan ditetapkannya program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam Peraturan Daerah ini adalah :

- a. Untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja di Kabupaten Blora.
- b. Memperluas cakupan serta pemerataan jaminan sosial ketenagakerjaan pada kepesertaan Program Jaminan Kesehatan Nasional melalui BPJS Kesehatan secara cepat, tepat waktu, tepat tujuan dan tepat sasaran demi tercapainya *Universal Health Coverage*;
- c. Terpenuhinya Jaminan Sosial sebagai bentuk perlindungan sosial dan jejaring pengaman sosial, untuk menjamin seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
- d. Untuk mengadakan koordinasi dalam rangka kerja sama secara terpadu antara BPJS Ketenagakerjaan dengan Pemerintah Kabupaten Blora melalui Dinas Koperasi, UKM, dan Ketenagakerjaan dalam melakukan kegiatan pembinaan, pengawasan, dan pengendalian program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Blora.

BAB III

RUANG LINGKUP DAN KEPESERTAAN

Bagian Kesatu

Ruang Lingkup

Pasal 4

Ruang Lingkup pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan, meliputi:

- a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK);
- b. Jaminan Kematian (JKM);
- c. Jaminan Hati Tua (JHT); dan
- d. Jaminan Pensiun (JP).

Bagian Kedua

Kepesertaan

Pasal 5

- (1) Setia Peserta wajib mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan melalui BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diperuntukkan bagi:
 - a. Pekerja penerima upah;
 - b. Pekerja bukan penerima upah;
 - c. Pekerja yang bekerja pada sektor jasa konstruksi; dan
 - d. Pekerja non pegawai negeri sipil.
- (3) Peserta penerima upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, yaitu pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain Penyelenggara Negara termasuk pekerja pada Badan Usaha Milik Daerah;
- (4) Peserta bukan penerima upah sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b, yaitu pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri, yang terdiri dari:
 - a. Pekerja sosial, antara lain: pemuka agama dan tokoh adat, dan lain sebagainya; dan
 - b. Pekerja rentan, antara lain: nelayan, buruh angkut bongkar muat, buruh tangkahan, tukang parkir, tukang becak, pedagang, buruh pasar, dan lain-lain.
- (5) Peserta yang pekerja pada sektor jasa konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, merupakan pekerja yang bekerja pada proyek fisik baik yang dibiayai oleh APBN, APBD, Swasta, Perorangan, dan dana bantuan luar negeri.
- (6) Peserta pekerja non pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (2) huruf d merupakan Pekerja yang bekerja pada Penyelenggaraan Negara yang terdiri dari:
 - a. Honorer/ tenaga harian lepas;
 - b. Pegawai badan layanan umum daerah; dan
 - c. Pemuka agama dan tokoh adat yang menerima upah dari negara/daerah.

BAB IV

TATA CARA PELAKSANAAN

Bagian Kesatu

Pendaftaran

Paragraf 1

Pendaftara Pekerja Penerima Upah yang Bekerja pada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara/ Daerah

Pasal 6

- (1) Setiap pemberi kerja selain penyelenggara negara/ daerah wajib mengajukan pendaftaran kepada Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan atau tempat pelayanan BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Pemberi kerja selain penyelenggara negara/ daerah sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menyerahkan formulir pendaftaran yang telah diisi secara lengkap yang meliputi data dirinya dan data Pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 30 (tiga puluh) hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima dari BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) Pendaftaran kepesertaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan secara bertahap dengan berpedoman pada peraturan perundang-undangan.
- (4) Selain formulir pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2), Pemberi Kerja juga harus melengkapi dokumen pendukung, antara lain:
 - a. Fotocopy NPWP Perusahaan;
 - b. Fotocopy NPWP Pemilik perusahaan/ direksi;
 - c. Fotocopy KTP pemilik perusahaan/ direksi;
 - d. Fotocopy akta pendirian perusahaan atau surat izin usaha perdagangan;
 - e. Fotocopy KTP tenaga kerja yang didaftarkan; dan
 - f. Fotocopy kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan bagi yang sudah terdaftar.

- (5) Jika terdapat perubahan data pemberi kerja dan data pekerja maka pemberi kerja diminta melaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan paling lama 7 (tujuh) hari kerja.

Paragraf 2

Pendaftaran Tenaga Kerja Bukan Penerima Upah

Pasal 7

- (1) Peserta wajib mendaftarkan dirinya kepada BPJS Ketenagakerjaan;
- (2) Peserta harus memiliki usaha atau pekerjaan lebih dari 1 (satu), peserta mencantumkan uraian kegiatan usaha atau pekerjaan tersebut dalam formulir pendaftaran paling banyak 2 (dua) jenis pekerjaan;
- (3) Pendaftaran kepesertaan kepada BPJS Ketenagakerjaan dapat dilakukan secara mandiri/ sendiri, melalui wadah kanal online, website atau kelompok tertentu yang dibentuk oleh peserta dengan mengisi formulir pendaftaran;
- (4) Selain formulir harus dilengkapi dokumen pendukung meliputi:
 - a. fotocopy KTP tenaga kerja yang didaftarkan;
 - b. belum mencapai usia 65 (enam puluh lima) tahun; dan
 - c. memiliki kegiatan usaha atau pekerjaan.

Paragraf 3

Pendaftaran Tenga Kerja Sektor Jasa Konstruksi

Pasal 8

- (1) pemberi kerja pada skala usaha besar, menengah, kecil dan mikro yang bergerak di bidang usaha Jasa Konstruksi yang mempekerjakan pekerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu, wajib mendaftarkan pekerjaanya dalam program JKK dan JKM dengan mengisi formulir pendaftaran Jasa Konstruksi.
- (2) Formulir Pendaftaran Jasa Konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) harus dilengkapi dokumen pendukung meliputi:
 - a. Fotocopy NPWP pemilik perusahaan;
 - b. Fotocopy KTP pemilik perusahaan/ direksi;
 - c. Fotocopy akta pendirian perusahaan;
 - d. Fotocopy KTP tenaga kerja yang didaftarkan;
 - e. Fotocopy sertifikat kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan perusahaan;
 - f. Fotocopy surat perintah kerja; dan
 - g. Fotocopy rencana anggaran biaya.

Paragraf 4

Pendaftaran Pekerja Non Pegawai Negeri Sipil yang Bekerja pada Penyelenggara Negara/Daerah

Pasal 9

- (1) Kepala OPD, Badan Layanan Umum Daerah dan Kelurahan mendaftarkan pekerja non Pegawai Negeri Sipil pada instansinya dengan mengisi formulir pendaftaran dan melengkapi seluruh persyaratan yang telah ditetapkan BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Formulir BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diisi secara lengkap yang meliputi data diri Kepala OPD/ Kepala Badan Layanan Umum Daerah/ Kepala Kelurahan, pekerja dan anggota keluarganya dengan BPJS Ketenagakerjaan, paling lama 30 (tiga

puluh) hari kerja sejak formulir pendaftaran diterima dari BPJS Ketenagakerjaan.

- (3) Selain formulir pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) peserta wajib melengkapi dokumen pendukung meliputi:
- a. Fotocopy KTP Tenaga Kerja yang didaftarkan;
 - b. Fotocopy NPWP;
 - c. Fotocopy Surat Keputusan Pengangkatan; dan
 - d. Fotocopy kartu peserta BPJS Ketenagakerjaan bagi yang sudah terdaftar.

Pasal 10

Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara atau Instansi Pemerintah Daerah, belum melaporkan dan membayar iuran maka apabila terjadi risiko terhadap Pekerjaannya, Pemberi Kerja wajib memberikan hak-hak Pekerja mengacu pada Peraturan Perundang-undangan.

Bagian Kedua

Iuran

Paragraf 1

Iuran bagi Pekerja Penerima Upah yang Bekerja pada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara/ Daerah

Pasal 11

- (1) Iuran JKK bagi Pekerja Penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara/daerah, dikelompokkan dalam 5(lima) kelompok tingkat risiko lingkungan kerja, meliputi:
- a. Tingkat risiko sangat rendah : 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari upah sebulan;
 - b. Tingkat risiko rendah : 0,54% (nol koma lima puluh empat persen) dari upah sebulan;
 - c. Tingkat risiko sedang : 0,89% (nol koma delapan puluh Sembilan persen) dari upah sebulan;

- d. Tingkat risiko tinggi : 1,27% (satu koma dua puluh tujuh persen) dari upah sebulan; dan
 - e. Tingkat risiko sangat tinggi :1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dari upah sebulan.
- (2) Besarnya iuran JKK bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada kelompok tingkat risiko lingkungan kerja yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
 - (3) Iuran JKK sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayar oleh Pemberi Kerja.
 - (4) Pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib membayar iuran setiap bulan, paling lambat tanggal 15 bulan berikutnya dari bulan iuran yang bersangkutan dengan melampirkan data pendukung seluruh Pekerja dan dirinya.

Pasal 12

- (1) Iuran JKM bagi Pekerja Penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara/Daerah sebesar 0,30% (nol tiga puluh persen) dari upah sebulan.
- (2) Iuran JKM sebagaimana dimaksud pada ayat (1) wajib dibayarkan.

Pasal 13

Iuran JHT bagi pekerja Penerima Upah yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara/ daerah sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari upah, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. 2% (dua persen) ditanggung oleh Pekerja; dan
- b. 3,7% (tiga koma tujuh persen) ditanggung oleh Pemberi Kerja.

Pasal 14

- (1) Iuran Jaminan Pensiun bagi pekerja penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja bukan penyelenggara negara/daerah wajib dibayarkan setiap bulan.
- (2) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) sebesar 3% (tiga persen) dari upah per bulan.
- (3) Iuran sebesar 3% (tiga persen) sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib ditanggung bersama, dengan ketentuan:
 - a. 2% (dua persen) dari upah ditanggung oleh Pemberi Kerja selain penyelenggara negara/ daerah; dan
 - b. 1% (satu persen) dari upah ditanggung oleh pekerja.
- (4) Besaran iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dilakukan evaluasi paling singkat 3(tiga) tahun dengan mempertimbangkan kondisi ekonomi nasional dan perhitungan kecukupan kewajiban aktuarial.
- (5) Hasil evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (4) digunakan sebagai dasar untuk penyesuaian kenaikan besaran iuran secara bertahap menuju 8% (delapan persen).

Pasal 15

- (1) Upah yang dijadikan dasar pembayaran iuran merupakan upah sebulan.
- (2) Upah sebulan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) terdiri atas upah pokok dan tunjangan tetap.
- (3) Apabila upah dibayarkan secara harian maka upah sebulan sebagai dasar pembayaran iuran dihitung dari upah sehari dikalikan 25 (dua puluh lima).
- (4) Apabila upah dibayarkan secara borongan atau satuan hasil, maka upah sebulan sebagai dasar pembayaran iuran dihitung dari upah rata-rata 3(tiga) bulan terakhir.
- (5) Apabila pekerjaan tergantung pada keadaan cuaca yang upahnya didasarkan pada upah borongan maka upah sebulan sebagai dasar pembayaran iuran dihitung dari upah rata-rata 12(dua belas) bulan terakhir.

Paragraf 2

Iuran bagi Pekerja Bukan Penerima Upah

Pasal 16

- (1) Iuran JKK, JKM, dan JHT bagi peserta bukan penerima upah didasarkan pada nilai nominal tertentu dari penghasilan peserta sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (2) Besarnya iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dipilih oleh peserta sesuai penghasilan peserta setiap bulan.
- (3) Iuran JKK, JHT, dan JKM bagi peserta bukan penerima upah ditetapkan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Paragraf 3

Iuran bagi Pekerja Sektor Jasa Konstruksi

Pasal 17

- (1) Dalam hal iuran didasarkan atas upah pekerja, komponen upah tercantum dan diketahui, maka besarnya iuran JKK bagi pekerja harian lepas, borongan dan perjanjian kerja waktu tertentu yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara pada sektor usaha jasa konstruksim iuran ditetapkan sebesar 1,74% (satu koma tujuh puluh empat persen) dan JKM sebesar 0,3% (nol koma tiga persen) dari upah sebulan.
- (2) Dalam hal komponen upah pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak diketahui atau tidak tercantum, maka besarnya iuran JKK dan JKM dihitung berdasarkan nilai kontrak kerja konstruksi dengan ketentuan sebagai berikut:
 - a. Pekerja Konstruksi sampai dengan nilai kontrak Rp 100.000.000,00 (seratur juta rupiah), iuran sebesar 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari nilai kontrak;
 - b. Pekerja Konstruksi dengan nilai kontrak diatas sampai dengan Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah), iuran JKK sebesar

- penetapan nilai iuran huruf a ditambah 0,19% (nol koma Sembilan belas persen) dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi setelah dikurangi Rp 100.000.000,00 (seratus juta rupiah);
- c. Pekerja Konstruksi diatas Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah) sampai dengan Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sebesar penetapan nilai iuran huruf b ditambah 0,15% (nol koma lima belas persen) dari selisih nilai yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi setelah dikurangi Rp 500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah);
 - d. Pekerjaan Konstruksi diatas Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) sampai dengan Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) sebesar penetapan nilai iuran sebagaimana dimaksud pada huruf c ditambah 0,12% (nol koma dua belas persen) dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja konstruksi setelah dikurangi Rp 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah); dan
 - e. Pekerjaan Konstruksi diatas Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah) sebesar penetapan nilai iuran sebagaimana dimaksud pada huruf d ditambah 0,10% (nol koma satu persen) dari selisih nilai, yakni dari nilai kontrak kerja Konstruksi setelah dikurangi Rp 5.000.000.000,00 (lima miliar rupiah).

Pasal 18

- (1) Pemungutan iuran bagi Pekerja Jasa Konstruksi yang dibiayai dari APBD dilaksanakan dengan cara :
 - a. bendahara pengeluaran mengajukan SPP dan SPM dengan lengkap dan benar ke BPKPAD disertai dengan nota perhitungan besarnya iuran berdasarkan nilai kontrak yang persentasinya ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan;
 - b. berdasarkan SPP dan SPM, BPKPAD menerbitkan SP2D dengan mencantumkan besarnya iuran yang akan dipungut;
 - c. BPKPAD memungut iuran sebesar yang tercantum dalam SP2D pada saat pembayaran; dan

- d. penyetoran iuran oleh BPKPAD dilaksanakan dengan menerbitkan Bilyet Giro sebagai perintah kepada Bank Sumut untuk memindah bukukan dari rekening Kas Daerah ke rekening BPJS Ketenagakerjaan selambat- lambatnya 7 (tujuh) hari kerja.
- (2) BPKPAD menyerahkan tanda bukti penerimaan iuran kepada penyedia jasa konstruksi dengan menggunakan tanda terima iuran.
- (3) Dalam hal perusahaan yang telah ditetapkan sebagai pemenang lelang namun belum tersedia APBK untuk pembayaran iuran jasa konstruksi, maka perusahaan wajib mendaftarkan dan membayarkan iuran terlebih dahulu kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk program jasa konstruksi.

Pasal 19

BPJS Ketenagakerjaan melaporkan rekapitulasi kepesertaan, penerimaan iuran, pembayaran jaminan dan kegiatan operasional kepada Wali Kabupaten melalui Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan, Dinas PUPR dan BPKPAD paling lama tanggal 15 (lima belas) pada bulan berikutnya.

Pasal 20

- (1) Pembayaran iuran bagi Pekerja Jasa Konstruksi milik Pemerintah yang dibiayai oleh APBN dan pelaksanaannya menggunakan penyedia jasa konstruksi dilakukan dengan cara sekaligus atau bertahap.
- (2) Tahapan pembayaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. Tahap pertama sebesar 50 % (lima puluh persen) dari total iuran yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja Jasa Konstruksi.
 - b. Tahap kedua sebesar 25 % (dua puluh lima persen) dari total iuran yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja Jasa Konstruksi; dan
 - c. Tahap kedua sebesar 25 % (dua puluh lima persen) dari total iuran yang harus dibayar oleh Pemberi Kerja Jasa Konstruksi.
- (3) Dalam hal Pemberi Kerja Jasa Konstruksi tidak dapat membayar iuran secara lunas maka pembayaran iuran dapat dilakukan berdasarkan tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dengan ketentuan seluruh iuran harus sudah dibayar lunas paling lambat pada saat Pemberi Kerja Jasa Konstruksi menerima pembayaran.

- (4) Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan setelah menerima iuran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, huruf b dan huruf c menyerahkan tanda bukti penerimaan asã kepada Penyedia Jasa Kontruksi.
- (5) Pembayaran iuran untuk pekerjaan Jasa Kontruksi milik Pemerintah langsung kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Pasal 21

- (1) Pembayaran iuran untuk pekerjaan Jasa Konstruksi milik dilakukan langsung kepada BPJS swasta, Ketenagakerjaan. Ketenagakerjaan setelah menerima iuran
- (2) BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (1), menyerahkan tanda bukti penerimaan asli kepada Penyedia Jasa Konstruksi

Paragraf 4

iuran bagi Pekerja Non Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Penyelenggara Negara/Daerah

Pasal 22

- (1) Iuran JKK ditetapkan sebesar 0,24% (nol koma dua puluh empat persen) dari upah sebulan.
- (2) Iuran JKM ditetapkan sebesar 0,30% (nol koma tiga puluh persen) dari upah sebulan.
- (3) Iuran JHT ditetapkan sebesar 5,7% (lima koma tujuh persen) dari upah sebulan.
- (4) Khusus untuk Tenaga Harian Lepas (THL keseluruhannya pembayaran iuran bersumber dari APBD dan dapat dibayarkan langsung 1 (satu) tahun

Pasal 23

Pelaksanaan pembayaran iuran dapat dilakukan melalui BPKPAD dengan tetap berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga
Manfaat Program JKK, JKM, JHT, dan JP

Pasal 24

- (1) BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan program kerjanya, memberi manfaat yang dapat dirasakan oleh para Pekerja.
- (2) Manfaat program BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tercantum dalam Lampiran Peraturan Daerah ini yang merupakan bagian tidak terpisahkan dari Peraturan Daerah ini.

Bagian Keempat
Klaim Program JKK, JKM, JHT, dan JP

Pasal 25

- (1) Peserta program JKK, JKM, JHT, dan JP yang akan melakukan Klaim dapat mengajukannya secara online atau langsung mendatangi kantor BPJS Ketenagakerjaan dengan melengkapi dokumen yang dipersyaratkan.
- (2) Ketentuan lebih lanjut mengenai prosedur dan tata cara Klaim berpedoman pada peraturan BPJS Ketenagakerjaan dan peraturan perundang-undangan.

BAB V
KEWAJIBAN BPJS KETENAGAKERJAAN DAN PEMERINTAH
DAERAH DALAM PEMBERIAN PELAYANANAN
PUBLIK TERTENTU

Bagian Kesatu
Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan

Pasal 26

- (1) BPJS Ketenagakerjaan berkewajiban melaksanakan koordinasi dan sinkronisasi dalam hal pelaksanaan penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Blora bekerjasama dengan Pemerintah Kabupaten Blora.
- (2) Bentuk kerjasama sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dituangkan dalam dokumen tertulis yang mengatur tentang pemberian program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja penerima upah pada Penyelenggara Negara/Daerah dan pekerja bukan penerima upah atau pekerja mandiri.
- (3) Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan melakukan proses administrasi, yaitu:
 - a. pendataan pekerja bukan penerima upah
 - b. melakukan validasi data;
 - c. mengajukan tagihan iuran bagi peserta penerima upah pada Penyelenggara Negara;
 - d. mengajukan tagihan, pendaftaran dan pendataan bagi peserta bukan penerima upah kepada Pemerintah Kabupaten Blora;
 - e. membayarkan manfaat jaminan sosial kepada peserta apabila terjadi resiko kematian dan kecelakaan kerja dengan prinsip tepat waktu dan tepat sasaran;
 - f. melakukan sosialisasi; dan
 - g. melaporkan perkembangan pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Blora kepada Wali Kabupaten

secara berkala (setiap bulan dan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan).

Bagian Kedua
Kewajiban Pemerintah Daerah

Pasal 27

Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan sesuai tugas pokok dan fungsinya, berkewajiban:

- a. bekerjasama dengan BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Blora dengan memastikan seluruh pekerja sebagai peserta telah terdaftar dalam program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, sebagaimana diamanatkan dalam ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- b. melakukan koordinasi dengan OPD terkait sehubungan dengan penetapan pekerja penerima upah pada penyelenggara Negara/Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan dengan tugas pokok dan fungsinya.
- c. melaporkan kepada Bupati secara berkala (setiap bulan dan atau sewaktu-waktu apabila diperlukan) tentang jumlah wadah organisasi kelembagaan ketenagakerjaan, yang telah terdaftar dalam melaksanakan jaminan sosial dan perkembangan pelaksanaan program jaminan sosial bagi pekerja di Kabupaten Blora.

BAB VI

KEWAJIBAN KEPESERTAAN JAMINAN SOSIAL DALAM PEMBERIAN
PELAYANAN PERIZINAN

Pasal 28

- (1) Setiap Pemberi Kerja dan Pekerja yang akan mengurus perizinan diharuskan ikut serta dalam kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (2) Keikutsertaan Pemberi Kerja dan Pekerja dibuktikan dengan melampirkan foto copy Kartu Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan serta bukti lunas iuran yang dilegalisir oleh pejabat BPJS.

- (3) Kartu kepesertaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) adalah Virtual Account/Electronic Payment Sistem yang diterbitkan BPJS Ketenagakerjaan.
- (4) Kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) merupakan persyaratan tambahan dalam pemberian pelayanan publik tertentu oleh Pemerintah Kabupaten Blora.
- (5) Persyaratan tambahan sebagaimana dimaksud pada ayat (4) diberlakukan terhadap pemberian pelayanan publik tertentu, meliputi:
 - a. perizinan terkait usaha;
 - b. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
 - c. izin perpanjangan memperkerjakan tenaga kerja asing;
 - d. izin operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; dan
 - e. izin mendirikan bangunan atau sebutan lainnya.
- (6) Perizinan terkait usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf a adalah:
 - a. surat Izin Usaha Perdagangan;
 - b. surat izin Usaha Industri;
 - c. surat izin Usaha Angkutan;
 - d. surat Izin Usaha Perikanan
 - e. surat Izin Usaha Pariwisata;
 - f. surat Izin Usaha Penyelenggaraan Klinik / Rumah Sakit / Balai Pengobatan / Laboratorium/ Alat Kesehatan / Toko Obat /Apotek /Optik;
 - g. surat Izin Pendirian Yayasan/ Lembaga Pendidikan;
 - h. surat izin Pendirian Koperasi.
- (7) Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender, proyek sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf b adalah untuk Izin Usaha Jasa Konstruksi.
- (8) Izin perpanjangan memperkerjakan tenaga kerja asing sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf c adalah izin Mempekerjakan Tenaga Asing yang bekerja di Kabupaten Blora.
- (9) Operasional perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf d adalah Surat Izin Operasional Perusahaan Penyedia Jasa Pekerja/Buruh.

- (10) Izin Mendirikan Bangunan atau sebutan lainnya sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf e adalah Surat Izin Mendirikan Bangunan atau sebutan lainnya yang dikeluarkan oleh Pemerintah Kabupaten Blora
- (11) Setiap perorangan atau Badan yang memohon izin mendirikan bangunan atau sebutan lainnya, sebagaimana dimaksud pada ayat (5) huruf e wajib mengikutsertakan pekerjanya dalam kepesertaan program jasa konstruksi jaminan sosial ketenagakerjaan dengan menyertakan Surat Pernyataan bersedia mengikutserkan pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Pasal 29

Pelayanan publik tertentu dilaksanakan oleh DPMPPTSP berkoordinasi dengan OPD/Instansi terkait lainnya

Pasal 30

Persyaratan tambahan berupa kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan juga berlaku kepada Pemberi kerja yang bergerak di bidang pekerjaan jasa konstruksi yang melakukan pengurusan SPP-LS yang disampaikan kepada BPKPAD.

BAB VII

PEMBINAAN DAN EVALUASI

Pasal 31

- (1) Dalam rangka pelaksanaan program Jaminan Sosial bagi Pekerja di Kabupaten Blora melalui BPJS Ketenagakerjaan dilakukan pembinaan dan evaluasi secara terpadu oleh Tim Pembinaan dan Evaluasi Ketenagakerjaan. Pembinaan dan Evaluasi Ketenagakerjaan
- (2) Tim sebagaimana dimaksud pada ayat (1) ditetapkan Wali Kabupaten dan berkedudukan pada Dinas Koperasi, UKM, dan Ketenagakerjaan.
- (3) Pelaksanaan tugas oleh Tim Pembinaan dan Evaluasi sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dilakukan dalam bentuk:
- a. rapat koordinasi

- b. pembekalan; dan
- c. pemantauan/peninjauan lapangan,

Pasal 32

Untuk mendukung kelancaran pelaksanaan Program Jaminan Sosial bagi Pekerja di Kabupaten Blora, Tim Pembinaan dan Evaluasi Ketenagakerjaan menyusun program kerja tahunan bersama dengan BPJS Ketenagakerjaan agar program jaminan sosial tenaga kerja dapat berjalan dengan baik dan lancar.

BAB VIII

SANKSI ADMINISTRATIF

Bagian Kesatu

Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja selain penyelenggara Negara/Daerah

Pasal 33

- (1) Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara/Daerah dan/atau penyedia Jasa Konstruksi yang tidak mendaftarkan dirinya dan pekerja serta menunggak pembayaran iuran pada program jaminan sosial ketenagakerjaan 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.

Pasal 34

- (1) Pengenaan sanksi berupa teguran tertulis oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf a paling banyak 2 (dua) kali, dengan jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja.

- (2) Pengenaan sanksi berupa denda oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf b diberikan untuk jangka waktu 30 (tiga puluh hari) setelah teguran tertulis kedua berakhir.
- (3) Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (2) menjadi pendapatan lain dana jaminan sosial

Pasal 35

Pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 33 ayat (2) huruf c dilakukan oleh DPMPPTSP berkoordinasi dengan OPD/Instansi terkait lainnya atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan dan telah mendapat Rekomendasi dari Dinas Koperasi, UKM, dan Ketenagakerjaan.

Bagian Kedua

Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Setiap orang selain Pemberi Kerja dan Pekerja

Pasal 36

- (1) Setiap orang selain Pemberi Kerja dan Pekerja, yang melanggar ketentuan tidak mendaftarkan dirinya sebagai peserta kepada BPJS program jaminan sosial ketenagakerjaan dikenai sanksi administratif.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa :
 - a. teguran tertulis; dan/atau
 - b. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Pasal 37

- (1) Pengenaan sanksi berupa teguran tertulis oleh BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (2) huruf a paling banyak 2 (dua) kali, dengan jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja.
- (2) Pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 36 ayat (2) huruf b dilakukan oleh

DPMPPTSP berkoordinasi dengan OPD/Instansi terkait lainnya atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan dan telah mendapat Rekomendasi dari Dinas Koperasi, UKM dan Ketenagakerjaan.

BAB IX PENONAKTIFAN KEPESERTAAN

Pasal 38

- (1) Peserta yang tidak melakukan pembayaran iuran setiap bulannya dapat dilakukan penonaktifan kepesertaan oleh BPJS Ketenagakerjaan sesuai ketentuan Peraturan Perundang-undangan.
- (2) Penonaktifan kepesertaan bagi Peserta Penerima Upah dilakukan apabila peserta tidak melakukan pembayaran iuran (dilaksanakan sebelum tanggal 15 dan paling lama sebelum tanggal terakhir pada bulan berjalan) dan atau peserta memiliki tunggakan pembayaran.
- (3) Penonaktifan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diberikan kepada peserta, setelah terlebih dahulu melalui tahapan dalam pemberian sanksi administratif dimaksud dalam Pasal 35.
- (4) Pembayaran iuran untuk Peserta Bukan Penerima Upah dapat dilakukan melalui kanal-kanal pembayaran iuran yang telah ditentukan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Kepesertaan bagi peserta bukan penerima upah berlaku hanya sampai 3 bulan, apabila selama 3 bulan berturut peserta tidak melakukan pembayaran iuran maka dengan secara otomatis sistem akan menonaktifkan kepesertaan sehingga peserta tidak lagi mendapatkan perlindungan dari BPJS Ketenagakerjaan.
- (5) Penonaktifan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan bagi Peserta yang bekerja pada sektor Jasa Konstruksi, dikarenakan kewajiban pembayaran iuran peserta terhitung sejak pekerjaan pertama di laksanakan sampai dengan masa kontrak berakhir dan di tambahkan dengan masa pemeliharaan selama 6 (enam) bulan sesuai dengan nilai kontrak yang telah ditetapkan oleh pemilik proyek jasa konstruksi.

BAB X
PEMBIAYAAN

Pasal 39

- (1) Biaya untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pembinaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Blora dibebankan pada anggaran BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Kabupaten Blora.
- (2) Biaya dalam menunjang pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Blora, dibebankan pada:
 - a. APBD;
 - b. BPJS Ketenagakerjaan; dan
 - c. sumber pembiayaan lain yang sah dan tidak mengikat.
- (3) Pembebanan anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a, diperuntukan bagi kegiatan pendaftaran dan pembayaran iuran peserta bagi Pekerja Non Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Penyelenggara Negara/Daerah dan pekerja bukan penerima upah atau pekerja mandiri.
- (4) Pembebanan anggaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a juga diperuntukan bagi kegiatan pendataan pekerja bukan penerima upah atau pekerja mandiri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.
- (5) Kegiatan pendaftaran dan pendataan sebagaimana dimaksud pada ayat (4), dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.

BAB XI
KETENTUAN PENUTUP

Pasal 40

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan. orang mengetahuinya, memerintahkan pengundangan Peraturan Daerah ini dengan penempatannya Agar setiap dalam Berita Daerah Kabupaten Blora.

Ditetapkan di Blora
Pada tanggal 30 Agustus 2023
BUPATI BLORA

dto

(.....)

Diundangkan di Blora
Pada tanggal 30 Agustus 2023
SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN BLORA

dto.

(.....)
LEMBARAN DAERAH KABUPATEN BLORA TAHUN 2023 NOMOR