



NASKAH AKADEMIK
RANCANGAN PERATURAN DAERAH
TENTANG OPTIMALISASI PENYELENGGARAAN PROGRAM JAMINAN
SOSIAL KETENAGAKERJAAN.

TIM PENYUSUN

SEKRETARIAT
DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH
KABUPATEN BANGKA
TAHUN 2025

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena dengan karunia dan rahmat-Nya kami dapat menyelesaikan Naskah Akademik dan rancangan Peraturan Daerah Inisiatif DPRD Kabupaten Bangka tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial Tenaga Kerja diharapkan dapat memberikan jaminan sosial bagi pekerja dari berbagai ancaman dan bahaya.

Selesainya penyusunan Naskah Akademik ini, tidak lepas dari kerjasama semua pihak, oleh karena itu kami mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang terlibat dalam penyusunan naskah akademik ini, terutama dalam membantu menyiapkan data dan informasi baik primer maupun sekunder untuk bahan analisis naskah akademik ini.

Naskah Akademik ini masih jauh dari sempurna, untuk itu kami mengharapkan adanya masukan dan saran dari pemangku kepentingan, guna perbaikan dan penyempurnaan naskah ini. Akhirnya, kami sangat berharap semoga hasil kajian dalam Naskah Akademik ini dapat memberikan kepastian hukum dan perlindungan hak asasi manusia khususnya bagi pekerja.

Sungailiat, Agustus 2025

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

JUDUL

KATA PENGANTAR..... ii

DAFTAR ISI iii

BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	4
	B. Identifikasi Masalah	4
	C. Tujuan dan Kegunaan	4
	D. Metode Penelitian	5
BAB II	KAJIAN TEORETIS DAN PRAKTIK EMPIRIS	11
	A. Kajian Teoretis	11
	B. Kajian terhadap asas/prinsip yang terkait penyusunan norma.....	23
	C. Kajian terhadap praktik penyelenggaraan, kondisi yang ada serta permasalahan yang dihadapi masyarakat	26
	D. Kajian terhadap implikasi penerapan sistem yang baru yang akan diatur dalam Peraturan Daerah terhadap aspek kehidupan masyarakat dan dampaknya terhadap aspek beban keuangan daerah	29
BAB III	EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANG- UNDANGAN TERKAIT	32
BAB IV	LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS, DAN YURIDIS.....	49
	A. Landasan Filosofis	49
	B. Landasan Sosiologis.....	50
	C. Landasan Yuridis	51
BAB V	JANGKAUAN ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH	53
	A. Orientasi Umum	53

B. Ketentuan Umum	54
C. Materi Muatan Yang Akan Diatur	57
BAB VI PENUTUP	61
A. Simpulan.....	61
B. Saran	63
DAFTAR PUSTAKA	64

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

Tenaga kerja merupakan aset utama dalam pembangunan daerah. Kesejahteraan dan perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi bagian penting dari tanggung jawab negara, sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 27 ayat (2) yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Dalam kerangka tersebut, sistem jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi salah satu instrumen penting untuk melindungi hak-hak pekerja dan menjamin keberlangsungan hidup mereka saat menghadapi risiko kerja.

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 Tentang Cipta Kerja dan perkembangan dengan adanya perubahan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah telah mengakomodir aspek perlindungan dan pemenuhan hak pekerja, namun dalam tataran implementasi perlu dilakukan optimalisasi untuk menjamin hak para pekerja. Oleh karenanya diperlukan pengaturan ketenagakerjaan yang menyeluruh dan komprehensif dan daya saing tenaga kerja, upaya perluasan kesempatan kerja, pelayanan penempatan tenaga kerja, dan pembinaan hubungan industrial serta perlindungan tenaga kerja. Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja di Kabupaten Bangka dilatarbelakangi oleh kebutuhan untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi

tenaga kerja lokal, baik di sektor formal maupun informal. Upaya ini bertujuan untuk memberikan kepastian hukum dan perlindungan sosial yang adil dan merata bagi seluruh pekerja di daerah tersebut.

Pemerintah Kabupaten Bangka menyadari pentingnya memberikan jaminan sosial kepada tenaga kerja lokal untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Hal ini dapat dituangkan dalam Peraturan Daerah Kabupaten Bangka, yang menekankan prinsip keadilan, kesamaan, dan perlakuan tanpa diskriminasi dalam penyelenggaraan ketenagakerjaan lokal. Untuk mewujudkan perlindungan sosial bagi tenaga kerja, Pemerintah Kabupaten Bangka menjalin kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan. Nota Kesepakatan antara kedua pihak mencakup penyelenggaraan program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Ruang lingkup kerja sama ini meliputi peningkatan kepesertaan program jaminan sosial bagi berbagai kelompok pekerja, termasuk pegawai pemerintah non-ASN, kepala desa dan perangkat desa, pelaku usaha, pekerja konstruksi, dan atlet .

Sebagai daerah dengan sektor perkebunan yang signifikan, Pemerintah Kabupaten Bangka juga memberikan perhatian khusus kepada pekerja di sektor ini dengan memberikan bantuan iuran jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekebun sawit dan pekerja perkebunan sawit, sebagai bentuk perlindungan sosial bagi mereka.

Pemerintah Kabupaten Bangka, sebagai salah satu daerah yang berkembang di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, memiliki beragam sektor ketenagakerjaan yang melibatkan pekerja formal dan informal. Namun demikian, masih banyak tenaga kerja, khususnya yang bekerja di sektor informal dan rentan, yang belum mendapatkan perlindungan jaminan sosial secara optimal. Hal ini menimbulkan kerentanan ekonomi dan sosial, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi produktivitas serta pembangunan daerah.

Dalam kaitannya dengan penjabaran kewenangan pemerintah daerah tentang urusan kewenangan wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar diatur dalam Pasal 12 ayat (2) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah. Dalam pasal tersebut diatur bahwa Urusan Pemerintahan Wajib yang tidak berkaitan dengan Pelayanan Dasar sebagaimana dimaksud dalam Pasal 11 ayat (2) meliputi:

- a. tenaga kerja
- b. pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
- c. pangan;
- d. pertanahan;
- e. lingkungan hidup;
- f. administrasi kependudukan dan pencatatan sipil;
- g. pemberdayaan masyarakat dan desa; h.
- h. pengendalian penduduk dan keluarga berencana;
- i. perhubungan;
- j. komunikasi dan informatika;
- k. koperasi, usaha kecil, dan menengah.

Selain dalam Pasal 12 ayat (2) berkaitan dengan kewenangan Pemerintah Daerah Provinsi dalam bidang ketenagakerjaan, terlihat jelas dalam Lampiran G Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yaitu Urusan Pemerintahan Bidang Tenaga Kerja.

Pengaturan dalam Undang-Undang Pemerintahan Daerah tersebut menunjukkan bahwa adanya kewenangan dari Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten/Kota untuk menetapkan kebijakan berkaitan dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang menjadi lingkup kewenangan. Penjabaran dari peraturan perundang-undangan di atas diatur dalam kaitannya dengan pengembangan dan perlindungan tenaga kerja memang sangat tepat untuk diambil kebijakan dalam bentuk pengaturan.

Oleh karena itu, diperlukan kajian akademik yang komprehensif untuk mengevaluasi penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di

Kabupaten Bangka. Naskah akademik ini disusun sebagai dasar pertimbangan dalam perumusan kebijakan daerah yang lebih adaptif dan inklusif dalam memberikan perlindungan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh lapisan masyarakat pekerja.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan di atas maka dalam Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bangka Tentang Optimaslisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat mengidentifikasi masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana kondisi aktual penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja di Kabupaten Bangka?
2. Apa saja tantangan dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Bangka?
3. Bagaimana strategi yang tepat untuk meningkatkan efektivitas penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di tingkat daerah Kabupaten Bangka?

C. Tujuan dan Kegunaan

Tujuan Penyusunan Naskah Akademik Optimaslisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Bangka adalah:

1. Menganalisis pelaksanaan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Bangka.
2. Mengidentifikasi kendala dan peluang dalam penyelenggaraan program perlindungan sosial ketenagakerjaan.
3. Memberikan rekomendasi kebijakan untuk optimalisasi pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja lokal.

Sementara kegunaannya adalah sebagai dasar acuan dan pedoman bagi perbaikan perumusan kebijakan dan pembentukan regulasi tentang Optimaslisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

D. Metode Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian yang telah diuraikan, maka penelitian difokuskan pada pengkajian atas konsepsi dan bahan-bahan hukum primer dalam bentuk peraturan perundang-undangan, yang berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan, terutama mengenai kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Bangka dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Optimaslisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif, yaitu meneliti hukum sebagai norma positif dengan menggunakan cara berpikir deduktif dan berdasarkan pada kebenaran koheren dimana kebenaran dalam penelitian sudah dinyatakan kredibel tanpa harus melalui proses pengujian atau verifikasi. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kepustakaan atau penelitian dokumen yang ditujukan atau dilakukan hanya pada peraturan perundang-undangan yang relevan dengan permasalahan yang diteliti Disamping itu, dilakukan pula penelitian sosiologis dan historis agar penelitian bernilai komprehensif, karena penelitian yang dilakukan memerlukan dukungan data, sehingga harus dilakukan pendekatan kemasyarakatan.

Spesifikasi penelitian bersifat deskriptif analitis, yaitu suatu penelitian yang menggambarkan secara menyeluruh dan sistematis objek dari pokok permasalahan.¹ Dengan penulisan ini, dapat dilakukan analisa dan penyusunan data yang telah terkumpul yang diharapkan dapat memberikan gambaran atau realita mengenai kondisi tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Dengan dilakukannya analisis hukum, diperoleh kepastian terkandungnya elemen positivitas, koherensi dan keadilan dalam penyelenggaraan pemerintahan daerah, sehingga tetap berada dalam koridor kewenangan Pemerintah Daerah Kabupaten Bangka. Sedangkan

¹ Bambang Sunggono, *Metodologi Penelitian Hukum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 1997, hlm 122.

sejarah hukum penting dalam penelitian ini karena dalam sejarah hukum dapat diketahui perkembangan sistem hukum sebagai keseluruhan serta perkembangan institusi hukum dan kaidah hukum individual tertentu dalam sistem hukum, sehingga diperoleh pemahaman yang baik tentang hukum yang berlaku pada masa sekarang dan yang dibutuhkan di masa depan.

Data dikumpulkan melalui studi kepustakaan, kemudian dianalisis sehingga dapat ditemukan alasan yang rasional mengenai aspek hukum Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data sekunder, berupa:

4. Teknik Pengumpulan Data.

Teknik pengumpulan data dalam menyusun naskah akademik ini dilakukan menggunakan 2 (dua) metode yakni:

a. pengumpulan data primer².

pengumpulan data primer ini dilakukan dengan melakukan wawancara baik secara langsung maupun tidak langsung kepada pihak-pihak yang dianggap mengetahui tentang tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Bahan hukum primer meliputi: (1) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945; (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Ciptakerja; (3) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja; (4) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020

² *Ibid.* Hlm. 49-50. Yang dimaksud dengan data primer adalah data yang diperoleh langsung dari masyarakat yang dapat dilakukan melalui pengamatan dan/atau wawancara.

tentang Cipta Kerja; (5) Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 Tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja; (6) Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial; (7) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua.

b. pengumpulan data sekunder³

untuk memperoleh data tersebut, akan dilakukan Inventarisasi Peraturan Perundang-Undangan yang berkaitan dengan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan serta dilengkapi dengan data-data lain yang berasal dari hasil kajian (penelitian) atau pendapat pakar dalam berbagai literatur yang ada baik berupa buku, makalah, seminar, surat kabar, internet dan bahan-bahan kepustakaan lainnya.

Data yang terkumpul, selanjutnya diolah melalui tahap pemeriksaan (*editing*), penandaan (*coding*), penyusunan (*reconstructing*) dan sistematisasi berdasarkan pokok bahasan dan sub pokok bahasan yang diidentifikasi dari rumusan masalah. Dari hasil pengolahan data tersebut, dianalisis secara kualitatif dan kemudian dilakukan

³ Sri mamuji,dkk. Metode Penelitian dan Penulisan Hukum, Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia,cetakan pertama,2005,hlm. 28-31. Disebutkan bahwa Sumber Data sekunder adalah data yang diperoleh dari kepustakaan, mencakup: 1. Sumber Data Sekunder/Bahan Pustaka dalam bidang Non Hukum berupa buku, makalah-makalah , surat kabar, skripsi, tesis dan peaturan perundang-undangan; 2. Sumber Data Sekunder/Pustaka Hukum dilihat dari kekuatan mengikatnya yang dibedakan atas: a. Sumber Primer meliputi : Norma Dasar, Peraturan Dasar, TAP MPR, UU,PP,Kepres dll; b. Sumber Sekunder berupa RUU, Laporan Penleitian, Makalah berbagai pertemuan ilmiah, dll; c. Sumber tersier meliputi abstrak, almanak, kamus, dll. Lihat : RonnyHanitijo Soemitro, Metodologi Penelitia Hukum, Galilea Indonesia,; Cetakan Kedua 1985, Hal 24. Lihat juga Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji , Penelitian Hukum Normatif Suatu Tinjauan Singkat , PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta, Cetakan Ketuju 2003, hlm. 13.

pembahasan. Berdasarkan hasil pembahasan, kemudian diambil kesimpulan sebagai jawaban terhadap permasalahan yang diteliti.

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, menjelaskan bahwa Rancangan Peraturan Daerah harus disertai dengan penjelasan atau keterangan dan/atau Naskah Akademik.⁴ Oleh karena itu, penyusunan Raperda harus disertai penjelasan dan/atau Naskah Akademik sebagai dasar ilmiah dari penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bangka tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Peraturan perundang-undangan tersebut melatar belakangi pentingnya Pemerintah Kabupaten Bangka untuk menyusun kajian tentang Optimaslisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam bentuk Naskah Akademik.

Tahapan penyusunan Naskah Akademik Raperda tentang Optimaslisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan melalui 4 (empat) tahapan yaitu: tahapan persiapan, tahapan pengumpulan data, tahapan analisis data dan tahapan perumusan rancangan peraturan daerah. Kegiatan yang dilakukan pada tahapan persiapan meliputi koordinasi personil yang akan dilibatkan dalam penyusunan Naskah Akademik Raperda tentang Optimaslisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, penyamaan persepsi dan penguasaan awal terhadap materi pekerjaan dan wilayah studi serta persiapan keseluruhan pekerjaan, pada tahapan ini juga dilakukan eksplorasi mengenai substansi tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan serta permasalahan dan isu-isu strategis yang melingkupi sektor jaminan sosial ketenagakerjaan.

Tahap pengumpulan data dan informasi yang dibutuhkan dan sesuai dengan arahan penyusunan naskah akademik. Data dan

⁴ Pasal 56, UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

informasi yang diperoleh kemudian pada tahap analisis data, dikaji secara empiris untuk memperoleh masukan kondisi terkini serta dampak positif dan negatif yang telah ditimbulkan sebagai bahan masukan dalam penyusunan naskah akademik dan rancangan peraturan daerah.

Tahap penyusunan dan perumusan norma ke dalam bentuk Raperda tentang Optimaslisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang menyarikan semua hasil kajian dan analisa yang tertuang di dalam Naskah Akademik tentang Optimaslisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ke dalam bentuk bahasa hukum.

Secara umum Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Optimaslisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan terdiri dari 6 (enam) BAB⁵ meliputi:

- BAB I : memuat pedahuluan yang berisikan latar belakang, identifikasi permasalahan, tujuan penyusunan naskah akademik dan metode penelitian.
- BAB II : memuat kajian teoritis dan praktik empiris yang mencakup kajian teoritis terkait Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- BAB III : berisikan evaluasi dan analisis peraturan perundang-undangan yang terakit Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- BAB IV : menjelaskan landasan filosofis, sosiologis dan yuridis yang mendasari pentingnya peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

⁵ Lampiran II undang-undang nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentuk anPeraturan Perundang-Undangan sebagaimana telah diubah terakhir dengan undang-undang nomor 13 tahun 2022 tentang perubahan kedua atas undang-undang nomor 12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan.

- BAB V : berisikan arah jangkauan, arah pengaturan dan ruang lingkup materi yang akan diatur dalam peraturan daerah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- BAB VI : penutup bersikan kesimpulan dan saran yang memuat rangkuman pokok pikiran yang berakitan dengan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang akan diuraikan lebih lanjut dalam BAB selanjutnya dan menjadi rekomendasi Peraturan Daerah Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

A. Kajian Teoritis

Berdasarkan cita-cita Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945, setiap manusia baik perempuan maupun laki-laki diciptakan oleh Tuhan yang Maha Esa, Negara Indonesia melindungi setiap hak warga negaranya. Bangsa Indonesia mengarahkan diri pada kehidupan berbangsa dan bernegara yang menjunjung tinggi nilai-nilai kemanusiaan, keadilan, musyawarah dan mufakat, serta keberadaban. Oleh karena itu, sebagai negara hukum, Indonesia telah menjamin hak asasi manusia (HAM) dalam UUD 1945 sebagai konstitusi Negara. HAM adalah seperangkat hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia, perempuan dan laki-laki, sebagai makhluk bermartabat, yang telah dimiliki sejak lahir hingga akhir hayat. Karenanya HAM wajib dihormati, dijunjung tinggi, dan dilindungi oleh negara, hukum, dan setiap orang salah satunya hak atas jaminan sosial.

Di lingkup nasional, hak atas jaminan sosial tersirat di dalam Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28 H ayat (3) perubahan kedua UUD 1945. Pasal 27 ayat (2) merumuskan bahwa: "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan", sedangkan Pasal 28 H ayat (3) perubahan kedua UUD 1945 merumuskan: "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat". Oleh karena penghidupan yang layak dan jaminan sosial merupakan hak tiap warga negara, khusus di bidang jaminan sosial tenaga kerja.

Penjaminan hak setiap warga negara tersebut merupakan merupakan salah satu konsep perlindungan hukum secara universal yang menjadi salah satu ciri negara hukum.⁶

⁶ Ridwan HR, Hukum Administrasi Negara, Yogyakarta: UII Press, 2003, hal.217

Sistem perlindungan sosial (*social protection*) dapat dilihat sebagai alat untuk memenuhi sekurang-kurangnya beberapa kebutuhan dasar manusia. Saat ini perlindungan sosial telah diterima hampir secara universal, baik sebagai alat penanggulangan kemiskinan maupun pencegah kemiskinan. Hampir kebanyakan negara anggota ILO (*International Labor Organization*) yang berjumlah 164 negara memiliki sekurang-kurangnya satu program jaminan sosial (Purwoko, 1999).

ILO (*International Labour Organization*) dalam Konvensi Nomor 102 Tahun 1952 tentang Standar Minimum Jaminan Sosial menyebutkan setidaknya-tidaknya tiga dari sembilan cabang program jaminan sosial yang secara minimum harus diberikan kepada buruh/pekerja, yaitu jaminan hari tua, jaminan kecelakaan kerja, dan jaminan pemeliharaan Kesehatan.

Bahkan perlindungan sosial juga dicantumkan dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia (HAM) dari Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB), yaitu bahwa setiap orang berhak mendapat perlindungan apabila mencapai hari tua, menderita sakit, mengalami cacat, menganggur, dan meninggal dunia.

Pemenuhan hak atas jaminan sosial tersebut dijalankan melalui suatu sistem jaminan sosial nasional yang merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat. Guna mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional tersebut dipandang perlu dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum publik berdasarkan prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat, dan hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial yang dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan Peserta.

Penyelenggaraan program perlindungan sosial menganut sistem gotong-royong, baik melalui gotong-royong antar generasi (horisontal) maupun antar kelompok penghasilan (vertikal). Gotong-royong sistem

vertikal biasanya dilaksanakan melalui mekanisme anggaran negara, dimana satu kelompok masyarakat diharuskan membayar pajak dan kelompok lainnya menjadi penerima transfer dari pemerintah. Sementara itu sistem gotong-royong antar generasi umumnya terjadi di luar mekanisme anggaran negara, tetapi pemerintah tetap dapat menetapkan aturan-aturan karena manfaat yang diberikan terkait dengan hak normatif masyarakat.

Manusia dalam hidupnya menghadapi ketidakpastian, baik ketidakpastian yang sifatnya spekulasi maupun ketidakpastian murni yang selalu menimbulkan kerugian. Ketidakpastian yang sifatnya murni disebut dengan resiko. Resiko terdapat dalam berbagai bidang, dan dapat digolongkan dalam dua kelompok utama, yaitu resiko fundamental dan resiko khusus. Resiko fundamental bersifat kolektif dan dirasakan oleh seluruh masyarakat, seperti resiko politis, sosial-ekonomis, hankam, dan internasional. Resiko khusus lebih bersifat individual karena dirasakan oleh perorangan, seperti resiko terhadap harta benda, resiko terhadap diri pribadi, dan resiko terhadap kegagalan usaha.⁷

Begitu pula buruh/pekerja menghadapi resiko-resiko. Setiap buruh/pekerja dan juga setiap orang pasti pada suatu saat akan mencapai hari tua. Produktivitas kerja suatu saat akan menurun, sehingga perlu diganti dengan buruh/pekerja yang lebih muda, dengan demikian, buruh/pekerja tersebut akan diberhentikan dari pekerjaannya, yang tentu hal ini membawa akibat penghasilannya berhenti pula. Seorang buruh/pekerja juga dapat pula mengalami kecelakaan kerja sehingga dapat mengganggu kelancaran penerimaan penghasilannya. Buruh/pekerja juga dapat menderita sakit mulai dari yang ringan sampai yang berat dan harus dirawat di rumah sakit, perawatan itu memerlukan pembiayaan yang akan memberatkan gaji atau upahnya. Terlebih apabila seorang buruh/pekerja sebagai pencari

⁷ Zainal Asikin dk, *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Radja Grafindo Persada, 2006, hlm. 77.

nafkah meninggal dunia, dan penghasilannya dihentikan, maka keluarga yang ditinggalkan akan kehilangan sumber penghasilannya.

Tabungan hari tua menggunakan metode tabungan dimana tenaga kerja dan pemberi kerja secara bersama-sama diwajibkan membayar iuran setiap bulan untuk dikumpulkan sebagai suatu dana yang dikelola oleh suatu badan publik. Iuran tersebut dicatat dalam rekening tenaga kerja yang saldo dan bunganya hanya dapat dibayarkan dalam hal atau peristiwa tertentu, yaitu biasanya bila tenaga kerja mencapai umur tua, menderita sakit, cacat, atau meninggal dunia sebelum hari tua. Sistem ini atau variasi dari sistem ini umum digunakan oleh negara-negara berkembang, terutama negara-negara di Asia Tenggara, khususnya Indonesia, Malaysia, dan Singapura (Asher 1999).

Asuransi sosial menggunakan metode resiko hubungan kerja dimana manfaat atau jaminannya didasarkan atas lamanya masa kerja atau keikutsertaan dalam sistem ini. Bentuk-bentuk dari asuransi sosial ini dapat berupa asuransi kesehatan (*health insurance*), asuransi kematian (*life insurance*), asuransi kecelakaan kerja (*work accident insurance*), asuransi pengangguran (*unemployment insurance*), dan lain-lain. Jaminan yang diberikan bisa berupa santunan tunai, baik dalam jumlah uang tertentu atau didasarkan pada persentase penghasilan, atau berupa pelayanan (medis), atau kemanfaatan lain (misalnya obat-obatan). Pembiayaannya berasal dari premi yang dibayarkan oleh tenaga kerja, pemberi kerja, atau keduanya, yang dikelola oleh suatu badan publik. Sistem inilah yang umum digunakan oleh negara-negara maju dan beberapa negara berkembang di Amerika Latin untuk sistem jaminan sosial mereka.

Sesuai dengan ketentuan Pasal 18 UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN dan Pasal 6 UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS sebagaimana undang-undang tersebut telah diubah dengan UU Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang maka program-program jaminan sosial tenaga kerja meliputi program jaminan

kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Tiga program yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian masih berpedoman pada ketentuan Pasal 8 sampai dengan Pasal 15 UU No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja dan selambat-lambatnya pada 1 Juli 2015 BPJS Ketenagakerjaan beroperasi sesuai dengan ketentuan UU SJSN, maka seluruh pasal UU Jamsostek dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

a. Pengertian Ketenagakerjaan

Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁸ Menurut Payaman J. Simanjuntak tenaga kerja atau *manpower* adalah mencakup penduduk yang sudah atau sedang bekerja, yang sedang mencari kerja dan yang melakukan pekerjaan lain seperti sekolah dan mengurus rumah tangga.

Menurut Pasal 1 ayat 1 Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (2) sebagaimana telah diubah dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (UU Ketenagakerjaan), ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum selama dan sesudah masa kerja. Menurut Prof. Iman Soepomo ketenakerjaan adalah kejadian atau kenyataan dimana seorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah. Adapun kehadiran organisasi pekerja dimaksudkan untuk memperjuangkan hak dan kepentingan pekerja, sehingga tidak diperlakukan sewenang-wenang oleh pihak pengusaha.

⁸ Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (2) sebagaimana telah diubah dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Dilihat dari segi hukum ketenagakerjaan, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah sekumpulan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja atau organisasi pekerja dengan majikan atau pengusaha atau organisasi majikan dan pemerintah, termasuk di dalamnya adalah proses-proses dan keputusan-keputusan yang dikeluarkan untuk merealisasikan hubungan tersebut menjadi kenyataan. Dari rumusan tersebut dapat ditarik suatu kesimpulan, bahwa hukum ketenagakerjaan adalah suatu himpunan peraturan yang mengatur hubungan hukum antara pekerja, majikan atau pengusaha, organisasi pekerja, organisasi pengusaha dan pemerintah.⁹

b. Pengertian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Berdasarkan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Jaminan tersebut diberikan kepada pekerja. Berdasarkan Pasal 1 angka 8 UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.

Pasal 1 angka 10 UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Gaji atau Upah adalah hak Pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pemberi Kerja kepada Pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

⁹ Darwan Prinst, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Buku Pegangan Pekerja Untuk Mempertahankan Hak-Haknya, Bandung: Citra Aditya Bakti, 1994, hlm. 1.

Jaminan sosial tenaga kerja (*workers' social security*) adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko pasar tenaga kerja (*labor market risks*), misalnya: resiko kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, lanjut usia, meninggal dunia, dan lain-lain. Jaminan sosial tenaga kerja (Jamsostek) merupakan bagian dari system perlindungan sosial (*social protection*) yang memberikan perlindungan tidak hanya kepada mereka yang bekerja saja, tetapi juga kepada seluruh masyarakat. Di negara-negara maju jaminan sosial tenaga kerja merupakan bagian terpenting dari system perlindungan sosial karena hampir seluruh keluarga dalam masyarakat akan tercakup oleh program jaminan sosial tenaga kerja. Akan tetapi, di negara-negara sedang berkembang seperti Indonesia, jaminan sosial tenaga kerja formal hanya mencakup sebagian kecil keluarga dalam masyarakat karena sebagian besar penduduk bergerak di sektor informal.

Perlindungan pekerja perlu dilakukan karena ada adagium “pekerja adalah tulang punggung perusahaan”, hal ini dapat bermakna tanpa adanya pekerja perusahaan tidak akan bisa berjalan dan tidak akan bisa pula ikut berpartisipasi dalam pembangunan nasional.¹⁰

Perlindungan dapat dilakukan dengan berbagai jalan diantaranya perlindungan ekonomis berupa jaminan sosial tenaga kerja, yang pengaturannya telah mengalami perkembangan yang panjang dari masa ke masa, yaitu dimulai dari jaman penjajahan pemerintahan Hindia Belanda sampai zaman kemerdekaan Republik Indonesia baik era awal kemerdekaan maupun di era reformasi.¹¹

¹⁰ Zaeni Asyhadie, *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan kerja*, Jakarta: Radja Grafindo Persada, 2007, hlm.77.

¹¹ Dede Agus, “Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Dalam Rangka Perlindungan Hukum Buruh/Pekerja”, *Fiat Justisia Jurnal Ilmu Hukum* 8, No.1 (2014): 56, DOI: <https://doi.org/10.25041/fiatjustisia.v8> no1.286.

Perkembangan pengaturan jaminan sosial tersebut masih berkembang sampai dengan sekarang.

Adanya perlindungan yang diberikan mengakibatkan setiap individu mempunyai hak atas jaminan sosial. Hak atas jaminan sosial muncul karena sudah merupakan kodrati bahwa manusia dalam kehidupannya di dunia ini selalu fana atau tidak abadi. Dalam kefanaannya manusia seringkali dihadapi dengan kemalangan dan keberuntungan yang membawa kepada dua hal yang selalu dihadapi, yaitu positif dan negatif sehingga mengakibatkan adanya suatu ketidakpastian. Termasuk pula posisi seseorang ketika bekerja yang dalam dirinya setiap orang memiliki potensi ketidakpastian murni atau risiko, yaitu tidak tahu kapan datang atau mulainya ketidakpastian tersebut, bagaimana akibatnya, dan seberapa besar kerugian atau akibat yang ditimbulkannya. Oleh karena itu dalam perkembangannya lahirlah sebuah program jaminan sosial yang khusus menjembatani perihal ketenagakerjaan atau disebut jaminan sosial tenaga kerja.¹²

Perlindungan kerja merupakan suatu hal yang berguna bagi para pekerja, guna memberikan perlindungan hak-hak yang dimiliki para pekerja. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerjasama secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan-tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.¹³

Secara umum, bentuk perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menurut Imam Soepomo terbagi menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:¹⁴

¹² Zaeni Asyhadie, *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013, hlm. 23.

¹³ Andi Fariana, *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2012, hlm. 35.

¹⁴ Agusmidah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: dinamika dan kajian teori*, Bogor: Ghalia Indonesia, 2010 hlm. 61.

- a. Perlindungan ekonomis, yaitu suatu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk memberi pekerja/buruh suatu penghasilan yang cukup guna memenuhi keperluan sehari-hari baginya dan keluarganya, termasuk dalam hal pekerja/buruh tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. Perlindungan jenis ini biasanya disebut dengan jaminan sosial.
- b. Perlindungan sosial, yaitu suatu perlindungan yang berkaitan dengan usaha kemasyarakatan, yang tujuannya untuk mengembangkan kehidupannya sebagaimana manusia pada umumnya, dan khususnya sebagai anggota masyarakat dan anggota keluarga. Perlindungan sosial disebut juga dengan kesehatan kerja.
- c. Perlindungan teknis, yaitu jenis perlindungan yang berkaitan dengan usaha-usaha untuk menjaga agar pekerja/buruh terhindar dari bahaya kecelakaan yang ditimbulkan oleh alat-alat kerja atau bahan yang dikerjakan. Perlindungan ini lebih sering disebut sebagai keselamatan kerja.

c. Jenis Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Undang-Undang Tentang Cipta Kerja hanya merubah 2 (dua) pasal dari Undang-Undang Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan 3 (tiga) pasal Undang-Undnag Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sehingga sebagian besar dari pengaturan jaminan sosial tenagakerja dalam UU SJSN dan UU BPJS masih tetap berlaku. Sehingga program- program jaminan sosial tenaga kerja yang telah ada dan dilaksanakan tetap masih berlaku, seperti: jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan kesehatan, dan jaminan pensiun.

a. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Jaminan kecelakaan kerja memberikan jaminan dan santunan yang berupa uang apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja. Kecelakaan kerja merupakan kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja termasuk sakit yang diakibatkan

karena kerja serta kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan dari rumah ke tempat kerja dan kembali ke rumah (pulang kerja).

Jaminan kecelakaan kerja (JK) memberikan penggantian biaya, ganti rugi, dan santunan bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan atau sakit yang timbul dari dan dalam hubungan kerja. Penggantian biaya diberikan untuk mengganti biaya pengangkutan dan perawatan yang telah dikeluarkan oleh pengusaha. Ganti rugi diberikan untuk mengganti berkurangnya atau hilangnya kemampuan bekerja berpenghasilan berupa penggantian upah selama tenaga kerja tidak mampu bekerja. Sedangkan santunan diberikan untuk cacat tetap sebagian, cacat tetap total, atau meninggal dunia akibat kecelakaan atau sakit karena kerja.¹⁵

b. Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan kematian adalah jaminan yang diberikan kepada keluarga ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja, guna meringankan beban keluarga dalam bentuk santunan kematian, biaya pemakaman, dan santunan berkala. Dalam hal manfaat jaminan kematian.

JKM pada prinsipnya merupakan unsur komplementer dari JHT. Jika karena suatu sebab, tenaga kerja meninggal dunia sebelum hari tua (*prematur death*) maka saldo tabungannya masih rendah, dalam hal demikian, santunan JKM akan menambah saldo JHT sehingga dapat memberikan jumlah peninggalan yang cukup berarti bagi ahli warisnya.¹⁶

Jaminan kematian pada prinsipnya bukan untuk mengganti jiwa tenaga kerja dengan santunan berupa uang, tetapi untuk membantu meringankan beban keluarga yang ditinggal mati oleh

¹⁵ Sentanoe Kertonegoro, JPK Perlu Proses Panjang, Majalah ASTEK , Tahun IX, No. 3, Agustus 1993, hlm. 35.

¹⁶ Sentanoe Kertonegoro, "JPK Perlu Proses Panjang", Majalah ASTEK Tahun IX, No. 3 (Agustus 1993): hlm. 35-36.

tenaga kerja dan dimaksudkan pula untuk mengganti sebagian dari sumber penghasilan yang hilang bagi ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia. Hal ini mengingat hilangnya jiwa seseorang karena meninggal dunia tidak mungkin dapat dinilai dengan uang, tetapi disamping itu resiko kematian merupakan resiko yang tidak bisa dielakan oleh setiap manusia.

c. Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan hari tua (JHT) adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai hari tua (usia 56 tahun) atau memenuhi persyaratan tertentu.

Jaminan hari tua (JHT) memberikan santunan pada saat tenaga kerja mencapai umur 56 tahun, mengalami cacat tetap dan total, meninggal dunia, meninggalkan Indonesia untuk tidak kembali lagi, atau mengalami PHK dengan masa kepesertaan setidak- tidaknya lima tahun.

Jaminan hari tua pada prinsipnya memberikan manfaat berupa kepastian jaminan bagi kelangsungan hidup dimasa yang akan datang terutama setelah tenaga kerja yang bersangkutan tidak produktif lagi. Kemanfaatan JHT berupa saldo tabungan pada rekening tenaga kerja masing-masing yang terdiri dari pemupukan iuran peserta tenaga kerja masing-masing yang terdiri dari pemupukan iuran beserta bunganya. Selain itu, JHT yang pada hakikatnya juga merupakan dana bersama (*mutual fund*) mendapat bagian dari surplus hasil usaha badan penyelenggara setiap tahun.

d. Jaminan Kesehatan (JK)

Semula jaminan kesehatan bagi buruh/pekerja merupakan salah satu program yang diselenggarakan oleh PT Jamsostek yang bernama jaminan pemeliharaan kesehatan (JPK), dan sekarang dengan beroperasinya BPJS Kesehatan menjadi program yang

diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan sejak tanggal 1 Januari 2014 (Pasal 60 ayat (1) UU No. 24 Tahun 2011).

Jaminan kesehatan merupakan salah satu jenis program jaminan sosial nasional yang diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN. Jaminan kesehatan adalah jaminan berupa perlindungan Kesehatan agar peserta memperoleh manfaat pemeliharaan kesehatan dan perlindungan dalam memenuhi kebutuhan dasar kesehatan yang diberikan kepada setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh pemerintah (Pasal 1 angka 1 Perpres Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan).

e. Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan pensiun ini merupakan salah satu jenis program jaminan sosial nasional yang diatur dalam UU No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Pengertian jaminan pensiun (JP) menurut naskah akademik SJSN adalah pembayaran berkala jangka panjang sebagai substitusi dari penurunan/hilangnya penghasilan karena peserta mencapai usia tua (pensiun), mengalami cacat total permanen, atau meninggal dunia.

Tujuan penyelenggaraan jaminan pensiun adalah untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak saat peserta kehilangan atau berkurang penghasilannya karena memasuki usia pensiun atau mengalami cacat total tetap (Pasal 39 ayat (2) UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN). Jadi pada pokoknya Jaminan pensiun adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan selama tenaga kerja pensiun.

B. Kajian terhadap asas/prinsip yang terkait dengan penyusunan norma

Naskah Akademik ini akan membahas asas/prinsip yang terkait dengan penyusunan norma dalam peraturan daerah. Analisis ini menentukan asas-asas yang memperhatikan aspek bidang kehidupan terkait Peraturan Daerah yang akan dibuat.

Menurut Satjipto Raharjo, asas hukum itu merupakan jantungnya peraturan hukum.¹⁷ Sebagai sebuah asas, memang ia bukanlah sebuah peraturan hukum konkret akan tetapi adanya asas tersebut merupakan pikiran dasar yang umum sifatnya atau merupakan latar belakang dari peraturan konkret yang terdapat di dalam dan dibelakang setiap sistem hukum yang terjelma dalam peraturan perundang-undangan dan putusan hakim sebagai hukum positif.¹⁸

Secara umum, materi muatan peraturan perundang-undangan yaitu norma yang akan disusun dalam peraturan daerah ini harus mencerminkan asas sebagai berikut:¹⁹

1) Asas Pengayoman

Asas pengayoman yang merupakan salah satu asas materi muatan peraturan perundang-undangan menentukan bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketentraman masyarakat.

2) Asas Kemanusiaan

Asas materi muatan peraturan perundang-undangan berikutnya adalah asas kemanusiaan. Asas ini memiliki pengertian yakni setiap

17 Siarjuddin dkk, *Legislative Drafting: Pelembagaan Metode Partisipatif dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*, Malang: IN-Trans Publishing Malang, 2006, hlm. 19.

18 Rahman Syamsuddim dan Ismail Haris, *Merajut Hukum di Indonesia*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2014, hlm. 59.

19 Pasal 6 ayat (1) Undang-undang (UU) Nomor 12 tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, yang telah diubah dengan UU Nomor 15 tahun 2019, yang kemudian diubah lagi dengan UU Nomor 13 tahun 2022.

materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia beserta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.

3) Asas Kebangsaan

Asas kebangsaan menjadi salah satu asas materi muatan peraturan perundang-undangan. Arti dari asas kebangsaan yakni bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang majemuk dengan tetap menjaga prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.

4) Asas Kekeluargaan

Asas kekeluargaan memiliki pengertian bahwa setiap Materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan musyawarah yang berguna untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.

5) Asas Kenusantaraan

Asas materi muatan peraturan perundang-undangan berikutnya yakni asas kenusantaraan. Asas kenusantaraan memiliki pengertian bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan haruslah senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia.

Selain itu, asas ini menegaskan bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan yang dibuat di daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.

6) Asas Bhinneka Tunggal Ika

Asas bhinneka tunggal ika yang menjadi salah satu materi muatan peraturan perundang-undangan adalah bahwa materi muatan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan latar belakang masyarakat. Latar belakang tersebut meliputi keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah serta budaya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.

7) Asas Keadilan

Asas materi muatan peraturan perundang-undangan berikutnya yakni asas keadilan. Arti dari asas keadilan adalah bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional untuk setiap warga negara.

8) Asas Kesamaan Kedudukan dalam Hukum dan Pemerintahan

Asas kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan ditetapkan menjadi salah satu asas materi muatan peraturan perundang-undangan. Asas ini memiliki pengertian bahwa setiap materi muatan peraturan perundang-undangan tidak boleh memuat hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang.

Latar belakang yang dimaksud, antara lain terkait dengan agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial masyarakat Indonesia.

9) Asas Ketertiban dan Kepastian Hukum

Asas ketertiban dan kepastian hukum juga turut menjadi salah satu asas materi muatan peraturan perundang-undangan. Asas ketertiban dan kepastian hukum memiliki pengertian bahwa setiap Materi muatan peraturan perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.

10) Asas Keseimbangan, Kerasasian, dan Keselarasan

Asas materi muatan peraturan perundang-undangan selanjutnya yakni asas keseimbangan, kerasasian, dan keselarasan. Asas keseimbangan, kerasasian, dan keselarasan memiliki pengertian yakni setiap materi muatan peraturan perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, kerasasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara.

Secara khusus, materi muatan dan norma di dalam Rancangan Peraturan Daerah ini mencerminkan prinsip sebagai berikut:

- 1) Prinsip kegotong-royongan adalah prinsip kebersamaan antar peserta dalam menanggung beban biaya jaminan sosial, yang diwujudkan

dengan kewajiban setiap peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat gaji, upah, atau penghasilannya.

- 2) Prinsip nirlaba adalah prinsip pengelolaan usaha yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta.
- 3) Prinsip keterbukaan adalah prinsip mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta.
- 4) Prinsip kehati-hatian adalah prinsip pengelolaan dana secara cermat, teliti, aman, dan tertib.
- 5) Prinsip akuntabilitas adalah prinsip pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
- 6) Prinsip portabilitas adalah prinsip memberikan jaminan yang berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia.
- 7) Prinsip kepesertaan wajib adalah prinsip yang mengharuskan seluruh penduduk menjadi peserta jaminan sosial, yang dilaksanakan secara bertahap.
- 8) Prinsip dana amanat adalah bahwa iuran dan hasil pengembangannya merupakan dana titipan dari peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan peserta jaminan sosial.
- 9) Prinsip hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial Nasional adalah hasil berupa dividen dari pemegang saham yang dikembalikan untuk kepentingan peserta jaminan sosial.

C. Kajian terhadap praktik penyelenggaraan, kondisi yang ada serta permasalahan yang dihadapi masyarakat

Amanah Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah, belanja daerah dipergunakan dalam rangka membiayai pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah yang terdiri dari urusan wajib, urusan pilihan dan urusan yang penanganannya dalam bagian atau bidang tertentu yang dapat dilaksanakan bersama antara pemerintah dan pemerintahan

daerah yang ditetapkan dengan ketentuan perundang-undangan. Kebijakan belanja daerah diarahkan untuk menyediakan kebutuhan dasar masyarakat (*basic needs*) meliputi pelayanan bidang pendidikan, kesehatan, sarana dan prasarana dasar dan pelayanan umum lainnya, serta dalam rangka pemenuhan layanan pengembangan potensi unggulan daerah (*core competency*).

Untuk menyelenggarakan urusan wajib dalam rangka melindungi dan meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat dalam upaya memenuhi kewajiban daerah yang diwujudkan dalam bentuk peningkatan pelayanan dasar, pendidikan, kesehatan, fasilitas sosial dan fasilitas umum yang layak serta mengembangkan sistem jaminan sosial.

Kesejahteraan dan perlindungan sosial merupakan dua elemen kunci dalam menciptakan masyarakat yang inklusif, sejahtera, dan resilien. Kedua konsep ini bertujuan untuk melindungi kelompok rentan, mengurangi kesenjangan sosial-ekonomi, dan meningkatkan kualitas hidup secara menyeluruh. Komponen utama kesejahteraan sosial antara lain: pendidikan yang merata terkait dengan akses pendidikan berkualitas untuk semua kelompok masyarakat, pelayanan kesehatan terkait dengan ketersediaan fasilitas kesehatan yang terjangkau dan berkualitas, kesempatan kerja terkait dengan program pelatihan kerja, peningkatan keterampilan, dan penciptaan lapangan kerja. Kondisi Hidup Layak terkait dengan akses terhadap perumahan yang layak dan lingkungan yang aman. Perlindungan sosial merujuk pada sistem kebijakan dan program yang dirancang untuk melindungi individu atau kelompok dari risiko sosial, seperti kehilangan pekerjaan, sakit, kecelakaan, usia lanjut, dan kemiskinan ekstrem. Komponen utama perlindungan sosial antara lain: jaminan sosial berupa program asuransi sosial seperti jaminan kesehatan, jaminan pensiun, dan jaminan kecelakaan kerja.

Kabupaten Bangka mempunyai program atau kegiatan di bidang fasilitasi bantuan jaminan sosial dengan menargetkan jumlah pekerja

rentan miskin yang mendapatkan bantuan jaminan sosial ketenagakerjaan sebanyak 2500 orang.²⁰

Sasaran Pokok, Indikator Sasaran dan Target Kinerja Tahun 2026 yang berpedoman pada RPJPD Kabupaten Bangka Tahun 2025-2045 dengan sasaran pokok mewujudkan ketahanan sosial masyarakat yang berbudaya yaitu cakupan kepersertaan jaminan sosial ketenagakerjaan kabupaten Bangka dengan menargetkan di tahun 2026 sebesar 39,31% berdasarkan RKPD 2026 dan sebesar 34,99% berdasarkan RKP 2026.²¹

Pada tahun 2024 berdasarkan keterangan dari Ketua Dewan Pengawasan BPJS Ketenagakerjaan Muh Zuhri, baru 31,50 persen atau sekitar 37.229 pekerja yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dari 118.424 jumlah pekerja potensial di Kabupaten Bangka. Ditargetkan pada tahun 2025, angka kepesertaan akan meningkat menjadi 50,47% atau sekitar 41.101 tenaga kerja.²² Pemkab Bangka akan berupaya terus mendorong pekerja khususnya non formal yang tingkat kepesertaan mereka di BPJS Ketenagakerjaan masih rendah agar menjadi peserta. Dengan menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan, banyak keuntungan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan akan mendapatkan berbagai perlindungan, seperti perlindungan jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kehilangan pekerjaan.

Masalah yang sering dijumpai di Kabupaten Bangka terkait kepersertaan jaminan sosial tenaga kerja yaitu masih banyaknya perusahaan yang tidak memberikan hak bagi tenaga kerjanya yaitu tidak menguruskan BJPS Ketenagakerjaan tenaga kerjanya yang merupakan

²⁰ Peraturan Bupati Bangka Nomor 13 Tahun 2025 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2026.

²¹ Peraturan Bupati Bangka Nomor 13 Tahun 2025 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2026.

²²<https://rri.co.id/daerah/1035741/bpjs-ketenagakerjaan-dorong-pemkab-bangka-tingkatkan-kepesertaan-naker>.

suatu hal yang wajib didapatkan oleh setiap tenaga kerja dan kurangnya kesadaran dari tenaga kerja tentang manfaat BPJS Ketenagakerjaan bagi mereka jika terjadi kecelakaan kerja.

D. Kajian terhadap implikasi penerapan sistem yang baru yang akan diatur dalam Peraturan Daerah terhadap aspek kehidupan masyarakat dan dampaknya terhadap aspek beban keuangan daerah

Sistem jaminan sosial tenaga kerja yang dikembangkan di suatu negara harus disesuaikan dengan kondisi perekonomian, khususnya kondisi ketenagakerjaan, di negara yang bersangkutan. Sistem yang berhasil dikembangkan di suatu negara belum tentu cocok untuk begitu saja diterapkan di negara lain. Misalnya, besarnya proporsi tenaga kerja yang bekerja di sektor informal di Indonesia tidak memungkinkan bagi sistem jaminan sosial tenaga kerja formal untuk mencakup sebagian besar keluarga.

Dengan dikeluarkannya program layanan kesehatan dalam BPJS Ketenagakerjaan, hal ini dianggap sebagai langkah baru agar program asuransi kesehatan dapat dikelola secara terpisah dengan tujuan agar partisipasi dalam program asuransi kesehatan dapat mencakup seluruh masyarakat Indonesia. Khusus untuk program asuransi kesehatan, pekerja dapat berpartisipasi dengan mendaftar ulang pada program BPJS Kesehatan. Tujuan pendaftaran ini adalah agar pekerja dapat mengakses layanan kesehatan dan diwajibkan membayar iuran bulanan untuk program BPJS Kesehatan (Pulserimia, 2022).

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang bertanggung jawab kepada Presiden. BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja Indonesia, baik sektor formal maupun informal, serta orang asing yang bekerja di Indonesia selama minimal 6 bulan (Zulfita & Syarvina, 2022). Dijelaskan bahwa partisipasi dalam BPJS ini bersifat wajib, namun pada kenyataannya tidak seluruh pekerja terdaftar.

Program-program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan harus dirancang sedemikian rupa untuk adaptif terhadap perubahan kondisi ekonomi global, yang mempengaruhi ekosistem industri dan ketidakpastian pasar dan secara langsung berpengaruh kepada keberlangsungan hubungan kerja. Kabupaten Bangka memerlukan serangkaian program dan sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan modern yang siap menyongsong masa depan, dan mampu beradaptasi dan beroperasi dalam konteks perubahan yang berkelanjutan. BPJS Ketenagakerjaan dapat memperluas cakupan kepesertaan untuk pekerja Kabuapten Bangka, meningkatkan kecepatan dan akses pelayanan serta terus berinovasi untuk memberikan perlindungan yang maksimal sehingga meningkatkan kesiapan pekerja untuk menghadapi pasar kerja di masa depan serta mengangkat keluarga dari perangkap kemiskinan.

Penyelenggaraan sistem jaminan sosial yang dilakukan oleh BPJS berdasarkan Undang- Undang BPJS juga membebankan sanksi kepada warga negara seperti dicantumkan dalam Pasal 17 ayat 1 “Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai Sanksi Administratif” Sanksi Administratif dalam Undang- Undang Nomor 24 Tahun 2011 pasal 17 ayat 2 Sanksi administrative.

Sehingga secara otomatis sanksi mengikuti Raperda Kabupaten Bangka Tentang Jaminan Sosial Ketengakerjaan ini. Maka Kebersertaan BPJS Ketenagakerjaan sangat diwajibkan bagi tenaga kerja untuk memilikinya, jika masih ada tenaga kerja yang tidak memiliki BPJS Ketengakerjaan tersebut akan berdampak dikenakan sanksi bagi perusahaan pemberi kerja tersebut akan dikenakan sanksi administratif, yaitu:

- 1) Sanksi Tertulis
- 2) Denda

- 3) Sanksi tidak akan mendapat pelayanan publik, meliputi perizinan usaha, mempekerjakan tenaga kerja asing, mengikuti tender suatu proyek dan Izin Mendirikan Bangunan (IMB) atau persetujuan bangunan.

BPJS Ketenagakerjaan sangat membantu dan menjadi pelindung bagi para tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja, Perlindungan tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat terhadap pihak yang lemah. Dengan adanya perlindungan dari BPJS Ketenagakerjaan tersebut mereka tidak perlu pusing lagi untuk memikirkan biaya pengobatan, karena semuanya sudah diurus oleh pemerintah dan perusahaan tempat mereka bekerja. Untuk itu sangat penting bagi tenaga kerja mendapatkan hak mereka dalam hal jaminan sosial ini.

BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN

PERUNDANG-UNDANGAN TERKAIT

Evaluasi dan analisis dalam bab ini memuat hasil kajian terhadap peraturan perundang-undangan yang relevan dengan peraturan baru yang diusulkan, yang bertujuan untuk memahami kondisi hukum yang ada saat ini, memastikan harmonisasi baik secara vertikal maupun horizontal, serta menentukan status peraturan yang berlaku. Kajian ini membantu memahami peraturan yang mengatur substansi atau materi yang akan diatur dalam Peraturan Daerah yang baru, dan menilai posisi hukum dari peraturan baru yang diusulkan.

Secara spesifik, kajian pada bab ini bertujuan untuk memastikan tidak ada tumpang tindih pengaturan antara peraturan baru dengan yang sudah ada. Harmonisasi vertikal melibatkan keselarasan dengan peraturan di tingkat yang lebih tinggi seperti UUD NRI Tahun 1945, sementara harmonisasi horizontal memastikan keselarasan dengan peraturan di tingkat yang sama atau setara. Evaluasi ini juga dapat dijadikan dasar untuk menentukan peraturan mana yang akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, serta peraturan yang tetap berlaku karena tidak bertentangan dengan Undang-Undang atau Peraturan Daerah yang baru.

Berdasarkan studi pustaka yang dilakukan, peraturan perundang-undangan terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan yang perlu diperhatikan dalam penyusunan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bangka tentang Optimaslisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah sebagai berikut:

A. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia

Pasal 18 ayat (6) UUD NRI 1945 menetapkan bahwa “Pemerintah daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan.” Pasal ini merupakan bagian dari regulasi yang mengatur otonomi daerah dan kewenangan lokal dalam kerangka negara kesatuan Republik Indonesia.

Ayat ini memberikan hak kepada pemerintah daerah untuk membuat peraturan yang sesuai dengan kebutuhan dan kondisi lokal mereka, selama tetap dalam koridor yang ditentukan oleh undang-undang nasional.

B. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja

Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja berperan sebagai landasan hukum utama dalam memastikan keselamatan dan kesehatan kerja di berbagai tempat kerja di Indonesia. Undang-undang ini berlaku di berbagai lokasi kerja seperti darat, laut, udara, dan permukaan air. Ditetapkan untuk menggantikan *Veiligheidsreglement* Tahun 1910, UU ini bertujuan mencegah kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, dan melindungi sumber daya manusia serta produksi di tempat kerja.

Dalam penyusunan Raperda tentang Optimaslisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, UU No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja sangat relevan, terutama dalam aspek perlindungan tenaga kerja. UU ini memberikan kerangka untuk menjamin bahwa keselamatan kerja menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan. Melalui Raperda ini, Kabupaten Bangka dapat memperkuat komitmen lokal dalam memastikan implementasi standar keselamatan kerja yang sesuai dengan peraturan nasional, serta menyusun kebijakan yang spesifik untuk karakteristik dan tantangan di Kabupaten Bangka.

Evaluasi terhadap UU No. 1 Tahun 1970 menunjukkan beberapa aspek penting yang harus menjadi perhatian dalam penyusunan Raperda. Pertama, Raperda harus mencantumkan kewajiban perusahaan dan pengurus tempat kerja untuk melaksanakan pemeriksaan kesehatan dan kemampuan tenaga kerja secara rutin, sebagaimana diatur dalam UU tersebut. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerja berada dalam kondisi fisik dan mental yang siap menjalankan tugas, sehingga potensi kecelakaan dan penyakit akibat kerja dapat diminimalkan.

Kedua, Raperda juga harus mengadopsi dan mengintegrasikan norma-norma keselamatan kerja yang diatur oleh peraturan perundangan yang lebih tinggi. Ini mencakup standar terkait penggunaan alat pelindung diri (APD), peralatan kerja yang aman, dan pengawasan tempat kerja agar sesuai dengan prosedur keselamatan yang berlaku.

Ketiga, tempat kerja yang disebut dalam UU No. 1 Tahun 1970 sangat luas cakupannya, sehingga Raperda harus menyesuaikan aturan ini dengan kondisi spesifik di Kabupaten Bangka. Hal ini meliputi penegakan standar keselamatan tidak hanya di pabrik atau kantor, tetapi juga di tempat kerja informal seperti pertanian, pasar, atau usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM) yang menjadi bagian penting dari ekonomi lokal.

C. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh mengatur hak-hak pekerja dalam membentuk serikat pekerja serta perlindungan terhadap hak berserikat. UU ini bertujuan menciptakan hubungan industrial yang harmonis dan adil, serta memberikan perlindungan atas hak dan kepentingan pekerja, termasuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Undang-undang ini memiliki kedudukan strategis dalam ketenagakerjaan karena menjamin kebebasan berserikat yang merupakan hak dasar pekerja sesuai dengan konstitusi dan standar internasional seperti Konvensi ILO Nomor 87 tentang Kebebasan Berserikat. Regulasi ini memberikan landasan hukum bagi pekerja di Indonesia untuk membentuk dan bergabung dengan serikat pekerja yang bertujuan memperjuangkan kepentingan mereka.

Dalam konteks penyusunan Raperda tentang Optimaslisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, UU No. 21 Tahun 2000 sangat relevan karena berkaitan langsung dengan perlindungan hak-hak pekerja dan pengembangan hubungan industrial

yang baik. Raperda ini harus memperkuat hak-hak yang sudah diatur dalam undang-undang dengan merumuskan mekanisme dan kebijakan di tingkat daerah untuk memastikan pelaksanaan hak berserikat sesuai dengan regulasi nasional.

Evaluasi terhadap UU No. 21 Tahun 2000 memberikan beberapa implikasi penting bagi penyusunan Raperda. Pertama, penguatan perlindungan hak berserikat harus tercermin dalam Raperda ini. Aturan di tingkat daerah perlu menjamin kebebasan pekerja untuk membentuk serikat tanpa campur tangan atau intimidasi dari pengusaha, serta memastikan tidak adanya diskriminasi terhadap anggota serikat pekerja.

Kedua, Raperda dapat memasukkan ketentuan yang memfasilitasi pembentukan serikat pekerja di daerah. Ini termasuk panduan prosedur pendirian serikat, kewajiban pemberitahuan kepada perusahaan, serta pencatatan di Dinas Tenaga Kerja, Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Bangka. Selain itu, diperlukan mekanisme yang memastikan perusahaan memberikan perlindungan yang memadai bagi pekerja yang berserikat.

Ketiga, Raperda harus mencantumkan mekanisme penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang efektif. Serikat pekerja memiliki peran penting dalam penyelesaian perselisihan, baik melalui perundingan bipartit maupun tripartit. Hal ini sangat penting untuk menjaga stabilitas hubungan industrial di Kabupaten Bangka.

Keempat, penting bagi Raperda untuk diharmonisasikan dengan peraturan terkait lainnya, seperti UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan. Harmonisasi ini bertujuan untuk mendukung upaya pemerintah daerah dalam menciptakan lingkungan kerja yang aman dan produktif serta melindungi hak-hak pekerja.

Beberapa aspek utama dari UU No. 21 Tahun 2000 yang harus diperhatikan dalam penyusunan Raperda meliputi pembentukan dan keanggotaan serikat pekerja. Raperda perlu mengatur syarat-syarat

pendirian serikat pekerja di perusahaan sesuai dengan ketentuan UU No. 21 Tahun 2000, seperti keanggotaan minimal 10 orang pekerja. Selain itu, pemerintah daerah dapat memberikan dukungan berupa bimbingan teknis dan fasilitas bagi pekerja yang ingin mendirikan serikat.

Selanjutnya, Raperda dapat memperjelas hak dan kewajiban serikat pekerja di tingkat daerah, misalnya hak untuk melakukan perundingan dengan pengusaha dan kewajiban serikat dalam menjaga harmonisasi hubungan industrial.

Perlindungan hak berorganisasi juga menjadi fokus penting. Raperda harus menegaskan bahwa pekerja yang bergabung dengan serikat berhak mendapatkan perlindungan dari tindakan diskriminatif, sehingga menjaga hubungan industrial yang kondusif dan memberikan rasa aman bagi pekerja yang ingin menggunakan hak berserikat.

Terakhir, Raperda harus mengatur sanksi bagi perusahaan yang melanggar ketentuan terkait hak berserikat. Ini untuk memastikan bahwa UU No. 21 Tahun 2000 dapat ditegakkan di tingkat daerah serta memberikan efek jera bagi perusahaan yang melanggar hak pekerja.

D. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan landasan hukum utama yang mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan di Indonesia, mulai dari perencanaan tenaga kerja, pelatihan, penempatan, hingga hubungan kerja serta perlindungan hak-hak pekerja. UU ini lahir sebagai respons terhadap kebutuhan untuk menciptakan sistem ketenagakerjaan yang berkeadilan, produktif, dan mendukung pembangunan ekonomi nasional.

UU ini menjadi instrumen penting dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja dan mewujudkan hubungan

industrial yang harmonis. Ketentuan-ketentuan dalam UU ini juga merespon dinamika pasar tenaga kerja, termasuk kebutuhan untuk melindungi pekerja dari tindakan sewenang-wenang dan memastikan kondisi kerja yang layak.

Dalam penyusunan Raperda tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, UU No. 13 Tahun 2003 sangat relevan karena mengatur seluruh aspek penting yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, mulai dari pengaturan hubungan kerja, perlindungan pekerja, pengawasan, hingga penegakan hukum. Raperda harus berpedoman pada undang-undang ini, terutama untuk menyesuaikan regulasi di tingkat daerah dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan di tingkat nasional.

Evaluasi terhadap UU No. 13 Tahun 2003 menyoroti beberapa hal penting yang harus diperhatikan dalam penyusunan Raperda. Pertama, dalam hal perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan, Raperda dapat memperkuat peran pemerintah daerah dengan menyusun rencana tenaga kerja yang efektif serta menyediakan sistem informasi ketenagakerjaan yang akurat dan dapat diakses masyarakat. Ini penting untuk mendukung penempatan tenaga kerja yang tepat serta mendorong pertumbuhan ekonomi lokal.

Selanjutnya, pelatihan dan penempatan tenaga kerja menjadi aspek yang krusial. Pemerintah daerah harus merancang kebijakan yang mendukung pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan pasar dan meningkatkan keterampilan tenaga kerja lokal. Raperda juga harus memperkuat kerangka kerja untuk penempatan tenaga kerja secara adil dan sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.

Dalam hal perluasan kesempatan kerja, Raperda dapat merumuskan kebijakan yang mendorong investasi di sektor-sektor strategis serta mendukung pengembangan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM), yang berperan besar dalam menciptakan kesempatan kerja di daerah.

Penggunaan tenaga kerja asing juga harus diatur dengan ketat dalam Raperda, sesuai dengan UU No. 13 Tahun 2003. Raperda harus mengakomodasi ketentuan terkait pengawasan dan prosedur perizinan tenaga kerja asing, guna melindungi tenaga kerja lokal dari dampak negatif globalisasi.

Raperda harus mencakup ketentuan yang menjamin hubungan kerja dan perlindungan hak-hak pekerja. Ini termasuk pengaturan tentang upah layak, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), serta hak cuti dan jaminan sosial. Selain itu, perlu ada aturan yang mencegah pelanggaran dalam hubungan kerja, seperti pemutusan hubungan kerja (PHK) sepihak yang sering merugikan pekerja.

Pengaturan pengupahan di tingkat daerah juga harus berdasarkan prinsip-prinsip yang adil dan mempertimbangkan standar kehidupan layak. Raperda bisa merumuskan kebijakan pengupahan yang disesuaikan dengan inflasi, pertumbuhan ekonomi daerah, dan kebutuhan hidup minimum.

Dalam hal hubungan industrial, Raperda harus memperkuat mekanisme yang melibatkan serikat pekerja, pengusaha, dan pemerintah daerah untuk menyelesaikan perselisihan. Forum dialog sosial juga perlu dibentuk untuk memfasilitasi komunikasi antara pihak-pihak yang terlibat.

Terakhir, pengawasan dan penegakan hukum harus diatur dengan baik. Raperda perlu merumuskan mekanisme pengawasan yang efektif di tingkat daerah, termasuk peran pengawas ketenagakerjaan daerah dalam memastikan perusahaan mematuhi peraturan yang berlaku.

Beberapa ketentuan utama dalam UU No. 13 Tahun 2003 yang harus diperhatikan dalam penyusunan Raperda adalah pemutusan hubungan kerja (PHK). UU ini mengatur bahwa PHK harus dilakukan dengan alasan yang jelas dan melalui mekanisme yang adil, seperti adanya perundingan antara pekerja dan pengusaha. Raperda harus

memastikan bahwa PHK di Kabupaten Bangka dilakukan sesuai prosedur dan pekerja yang terkena PHK mendapatkan hak-haknya.

Selain itu, Raperda juga perlu mengatur pengupahan yang adil di tingkat daerah, dengan mengakomodasi kebijakan upah minimum daerah (UMK). Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerja menerima upah yang layak sesuai dengan kondisi ekonomi lokal.

Ketentuan tentang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) juga harus menjadi perhatian dalam Raperda. Pemerintah daerah harus memastikan perusahaan mematuhi peraturan keselamatan dan kesehatan kerja (K3, untuk mencegah kecelakaan kerja dan menjaga kesejahteraan pekerja.

E. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) merupakan salah satu regulasi penting yang mengatur perlindungan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. UU ini mengimplementasikan kewajiban negara untuk memastikan bahwa setiap warga negara mendapatkan jaminan sosial yang memadai, termasuk dalam konteks ketenagakerjaan. Dengan diubahnya UU ini terakhir dengan UU Nomor 6 Tahun 2023, semakin mempertegas komitmen pemerintah dalam memberikan perlindungan sosial kepada tenaga kerja.

UU No. 40 Tahun 2004 bertujuan untuk memastikan bahwa setiap peserta Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), termasuk pekerja dan keluarganya, mendapatkan jaminan terpenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Beberapa program utama dalam SJSN meliputi Jaminan Kesehatan Nasional, yang menjamin akses pelayanan kesehatan bagi peserta; Jaminan Kecelakaan Kerja, yang memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan saat

bekerja; Jaminan Kematian, yang menjamin hak ahli waris peserta yang meninggal dunia; Jaminan Hari Tua, yang menyiapkan dana bagi pekerja yang memasuki masa pensiun; Jaminan Pensiun, yang memberikan tunjangan pensiun bagi pekerja yang telah pensiun; serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang menyediakan perlindungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

Evaluasi terhadap implementasi UU No. 40 Tahun 2004 menunjukkan beberapa aspek penting yang perlu diperhatikan dalam penyusunan Raperda tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Pertama, keterjangkauan dan kualitas pelayanan harus dijamin, terutama untuk program jaminan kesehatan dan kecelakaan kerja. Raperda perlu mencakup ketentuan tentang kerjasama dengan penyedia layanan kesehatan serta peningkatan kualitas pelayanan agar seluruh pekerja, termasuk pekerja informal, memiliki akses yang layak. Selain itu, sosialisasi dan pendidikan menjadi sangat penting, karena banyak pekerja yang masih kurang memahami hak dan kewajiban mereka dalam sistem jaminan sosial. Oleh karena itu, Raperda harus memfasilitasi program sosialisasi dan pendidikan tentang SJSN, sehingga pekerja dapat memahami manfaat dari program ini dan cara pendaftarannya.

Selanjutnya, partisipasi pengusaha juga harus diperhatikan. Raperda harus mencakup mekanisme bagi pengusaha untuk berpartisipasi aktif dalam program SJSN, termasuk kewajiban untuk mendaftarkan pekerja mereka dan membayar iuran jaminan sosial. Hal ini penting untuk memastikan cakupan jaminan sosial yang lebih luas. Selain itu, untuk memastikan program SJSN berjalan dengan baik, Raperda perlu menetapkan sistem monitoring dan evaluasi yang efektif, agar dapat diketahui sejauh mana program ini memberikan manfaat bagi pekerja.

Relevansi UU No. 40 Tahun 2004 dengan penyelenggaraan ketenagakerjaan sangat erat, karena menciptakan landasan hukum untuk perlindungan sosial bagi pekerja. Raperda tentang

Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan harus mempertimbangkan implementasi jaminan sosial sebagai bagian integral dari perlindungan tenaga kerja. Oleh karena itu, perlu ada sinergi antara kebijakan ketenagakerjaan dan jaminan sosial untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan berkeadilan. Raperda juga harus memberikan perhatian khusus kepada pekerja rentan, seperti pekerja informal dan migran, agar mereka juga mendapatkan akses terhadap jaminan sosial yang layak.

F. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) bertujuan untuk mewujudkan sistem jaminan sosial nasional yang terintegrasi dan berkelanjutan. BPJS merupakan badan hukum publik yang bertugas menyelenggarakan program jaminan sosial, dengan fokus utama untuk memberikan perlindungan sosial kepada seluruh rakyat Indonesia, terutama dalam bidang kesehatan dan ketenagakerjaan.

Program Jaminan Sosial yang diselenggarakan oleh BPJS meliputi beberapa program yang penting untuk memastikan kesejahteraan peserta. Salah satu program utama adalah Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), yang dikelola oleh BPJS Kesehatan dan bertujuan memberikan akses layanan kesehatan yang layak bagi seluruh peserta. Selain itu, terdapat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan saat menjalankan tugasnya. Program lainnya adalah Jaminan Kematian (JKm), yang memberikan santunan kepada ahli waris peserta yang meninggal dunia. Jaminan Hari Tua (JHT) juga disediakan untuk menyediakan dana bagi peserta ketika memasuki masa pensiun.

Selanjutnya, Jaminan Pensiun (JP) memberikan manfaat pensiun kepada peserta yang telah memenuhi syarat. Terakhir, Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) memberikan dukungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan, sehingga program-program ini secara keseluruhan berkontribusi pada perlindungan sosial bagi masyarakat.

Dalam penyusunan Raperda tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial ketenagakerjaan, penting untuk mempertimbangkan beberapa aspek krusial. Pertama, keterpaduan program menjadi hal yang utama, di mana Raperda harus mencakup integrasi antara berbagai program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh BPJS. Hal ini bertujuan untuk memberikan perlindungan yang komprehensif bagi pekerja. Selain itu, partisipasi aktif sangat diperlukan, sehingga Raperda perlu mendorong keterlibatan pekerja dan pengusaha dalam program jaminan sosial. Sinergi antara pemerintah, BPJS, dan sektor swasta juga harus diupayakan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja secara keseluruhan. Terakhir, perhatian khusus harus diberikan kepada pekerja rentan, termasuk mereka yang bekerja di sektor informal, agar mereka mendapatkan akses yang setara terhadap jaminan sosial. Dengan mempertimbangkan ketiga aspek ini, Raperda diharapkan dapat memberikan manfaat yang maksimal bagi seluruh pekerja.

G. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Pemerintah Daerah sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah bertujuan untuk memberikan landasan hukum yang jelas mengenai pelaksanaan pemerintahan daerah di Indonesia. UU ini menggantikan UU No. 32 Tahun 2004 dan menjadi dasar bagi pembentukan, pengelolaan, dan pengaturan urusan pemerintahan di tingkat daerah. Dengan adanya UU ini, diharapkan daerah dapat

melaksanakan otonomi dan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, termasuk dalam aspek ketenagakerjaan.

Prinsip-prinsip Otonomi Daerah yang diatur dalam UU No. 23 Tahun 2014 menekankan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengatur dan mengurus urusan pemerintahan serta kepentingan masyarakat setempat. Prinsip-prinsip ini mencakup desentralisasi, yang memberikan kewenangan kepada daerah untuk mengatur urusan pemerintahannya sendiri; akuntabilitas, di mana pemerintah daerah harus mempertanggungjawabkan pengelolaan anggaran dan kebijakan kepada masyarakat; serta partisipasi, yang mendorong keterlibatan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan di tingkat daerah.

Kewenangan Daerah dalam Pengaturan Ketenagakerjaan diatur dalam UU ini, memberikan tanggung jawab kepada pemerintah daerah Kabupaten/Kota untuk mengatur ketenagakerjaan. Kewenangan tersebut mencakup berbagai bidang, seperti pelatihan kerja dan produktivitas tenaga kerja, di mana pemerintah daerah bertanggung jawab atas pelaksanaan pelatihan, pembinaan lembaga pelatihan kerja swasta, serta perizinan dan pendaftaran lembaga pelatihan kerja.

Dalam Bidang Penempatan Tenaga Kerja, pemerintah daerah memiliki tanggung jawab atas pelayanan antar kerja, penerbitan izin LPTKS, pengelolaan informasi pasar kerja, perlindungan TKI di luar negeri, dan penerbitan perpanjangan IMTA. Selain itu, dalam Hubungan Industri, pemerintah daerah bertugas mengesahkan peraturan perusahaan, mendaftarkan perjanjian kerja bersama, serta mencegah dan menyelesaikan perselisihan hubungan industrial di tingkat daerah. Dengan demikian, UU No. 23 Tahun 2014 memberikan landasan bagi pemerintah daerah untuk menjalankan kewenangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan secara efektif.

H. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas

Undang-Undang Nomor 8 Tahun 2016 tentang Penyandang Disabilitas bertujuan untuk menjamin pengakuan, penghormatan, dan pemenuhan hak penyandang disabilitas dalam semua aspek kehidupan, termasuk dalam bidang ketenagakerjaan. UU ini mencerminkan komitmen negara untuk memberikan kesamaan hak dan kesempatan bagi penyandang disabilitas, sesuai dengan prinsip hak asasi manusia.

Pengakuan hak penyandang disabilitas diatur dalam undang-undang ini, yang menegaskan bahwa mereka memiliki kedudukan hukum dan hak asasi manusia yang sama dengan warga negara lainnya. Beberapa hal penting yang diatur mencakup kesamaan kesempatan, di mana penyandang disabilitas berhak mendapatkan kesempatan yang sama dalam berbagai bidang, termasuk pekerjaan. Selain itu, penghormatan dan perlindungan menjadi tanggung jawab pemerintah untuk melindungi hak-hak penyandang disabilitas serta memastikan penghormatan terhadap integritas mereka. Aksesibilitas dan akomodasi juga menjadi kewajiban pemerintah dan penyedia layanan dalam menyediakan fasilitas yang layak bagi penyandang disabilitas.

Pasal 11 dari undang-undang ini menegaskan hak penyandang disabilitas untuk mendapatkan pekerjaan, kewirausahaan, dan koperasi. Mereka berhak memperoleh pekerjaan tanpa diskriminasi, di mana penyandang disabilitas harus diberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dari pemerintah, pemerintah daerah, maupun sektor swasta. Selain itu, mereka juga berhak menerima upah yang setara dengan tenaga kerja non-disabilitas jika jenis pekerjaan dan tanggung jawabnya sama.

Dalam penyusunan Raperda tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, penting untuk memperhatikan beberapa aspek. Pertama, penyediaan kesempatan kerja harus menjadi fokus, di mana Raperda harus mencakup kebijakan untuk mendorong perusahaan

menyediakan kesempatan kerja bagi penyandang disabilitas, termasuk insentif bagi perusahaan yang mempekerjakan mereka. Kedua, pendidikan dan pelatihan perlu dicakup dalam Raperda untuk membantu penyandang disabilitas meningkatkan keterampilan mereka agar lebih kompetitif di pasar kerja. Terakhir, sosialisasi dan edukasi tentang hak-hak penyandang disabilitas serta pentingnya inklusi dalam dunia kerja harus dimuat dalam raperda untuk meningkatkan kesadaran masyarakat dan pengusaha.

I. Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja Menjadi Undang-Undang

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Perlindungan Pekerja Migran Indonesia dihadirkan untuk melindungi dan memberikan hak kepada pekerja migran, baik yang bekerja di bawah pemberi kerja berbadan hukum maupun perseorangan. Dengan meningkatnya jumlah pekerja migran dari Indonesia, undang-undang ini bertujuan untuk memastikan bahwa mereka mendapatkan perlindungan yang memadai baik dari segi hukum, sosial, dan ekonomi, mulai dari proses penempatan, selama bekerja, hingga kepulangan.

Dalam penyusunan naskah akademik Raperda tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, terdapat beberapa hal penting yang perlu dipertimbangkan sesuai dengan UU No. 18 Tahun 2017. Pertama, perlindungan pekerja migran harus menjadi fokus utama, di mana Raperda harus menekankan pentingnya pengaturan mekanisme penempatan yang aman dan terjamin, serta proses pelatihan yang memadai sebelum keberangkatan. Kedua, pendidikan dan pelatihan juga harus diintegrasikan dengan baik, sehingga calon pekerja migran dapat dipersiapkan dengan keterampilan dan pengetahuan yang sesuai untuk menghadapi tantangan di luar negeri.

Selain itu, Raperda perlu memastikan adanya ketentuan yang jelas mengenai jaminan sosial bagi pekerja migran sebagai bentuk perlindungan dalam menghadapi risiko yang mungkin terjadi selama bekerja. Program sosialisasi dan edukasi juga perlu dimasukkan dalam Raperda untuk meningkatkan pemahaman pekerja migran dan keluarganya mengenai hak-hak yang mereka miliki, sehingga mereka lebih sadar akan perlindungan yang tersedia bagi mereka. Terakhir, pembuatan basis data yang akurat dan terintegrasi tentang pekerja migran sangat penting untuk memudahkan pemantauan dan perlindungan mereka. Dengan memperhatikan semua aspek ini, Raperda dapat memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan bagi pekerja migran.

J. Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 35 Tahun 2021 mengatur berbagai aspek ketenagakerjaan yang penting, termasuk Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT), alih daya, waktu kerja, waktu istirahat, dan pemutusan hubungan kerja (PHK). Dalam PP ini, beberapa poin krusial yang diatur meliputi ketentuan mengenai PKWT, yang mencakup jangka waktu dan jenis pekerjaan yang dapat menggunakan PKWT serta mekanisme perpanjangan kontrak. Selain itu, PP ini juga mengatur pemberian kompensasi bagi pekerja yang dipekerjakan dengan PKWT, sehingga hak-hak mereka terlindungi. Dalam konteks alih daya, PP ini menjamin hak-hak pekerja serta menetapkan perizinan usaha yang sesuai. Terkait waktu kerja dan istirahat, PP ini menentukan ketentuan mengenai waktu kerja lembur, upah kerja lembur, serta perusahaan yang berhak menerapkan istirahat panjang. Selanjutnya, untuk pemutusan hubungan kerja, PP ini mengatur tata cara PHK dan memberikan ketentuan mengenai pesangon, penghargaan masa kerja, dan penggantian hak bagi pekerja.

Dalam rangka penyusunan naskah akademik Raperda yang berhubungan dengan PP ini, terdapat beberapa rekomendasi yang perlu diperhatikan. Pertama, penguatan infrastruktur pengawasan sangat penting, sehingga Raperda harus memasukkan mekanisme pengawasan yang lebih ketat untuk memastikan kepatuhan terhadap PP ini, termasuk penegakan sanksi bagi pengusaha yang melanggar ketentuan. Kedua, pendidikan dan sosialisasi mengenai hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja di bawah PP ini sangat diperlukan untuk meningkatkan pemahaman serta kepatuhan terhadap aturan yang ada. Terakhir, Raperda juga dapat mendorong fasilitasi dialog sosial antara pengusaha, pekerja, dan pemerintah, sehingga kebijakan yang dihasilkan menjadi inklusif dan dapat diterima oleh semua pihak terkait.

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

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) memiliki tujuan untuk memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK). PP ini menetapkan bahwa semua pekerja/buruh yang terkena PHK berhak menjadi peserta JKP, dengan iuran sebesar 0,46% dari upah bulanan yang dibayarkan oleh perusahaan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Manfaat yang ditawarkan oleh program ini mencakup uang tunai sebagai pengganti pendapatan, akses informasi pasar kerja untuk mencari pekerjaan baru, dan pelatihan kerja guna meningkatkan keterampilan serta daya saing. Meskipun implementasi PP ini menunjukkan peningkatan jumlah peserta, masih terdapat tantangan dalam hal akses dan pemahaman mengenai manfaat yang diberikan. Banyak pekerja yang tidak sepenuhnya memahami hak-hak mereka dalam program ini, dan beberapa perusahaan belum memenuhi kewajiban iuran, sehingga diperlukan pengawasan yang lebih ketat.

Disarankan agar naskah akademik Raperda yang disusun mengadopsi ketentuan dari PP 37/2021 dengan menekankan hak dan kewajiban semua pihak, serta menyertakan program sosialisasi untuk meningkatkan pemahaman tentang JKP. Selain itu, perlu ada mekanisme pemantauan dan evaluasi yang sistematis untuk memastikan efektivitas program ini, serta dukungan dalam memfasilitasi akses pelatihan bagi pekerja agar mereka dapat beradaptasi dengan kebutuhan industri lokal.

L. Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 100.2.1.6/2379/OTDA, Tertanggal 26 Maret 2024, Hal: Percepatan Pembentukan Produk Hukum Daerah Dalam Rangka Peningkatan *Universal Coverage* Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ)

Surat Menteri Dalam Negeri tersebut memberikan penekanan bahwa pemerintah daerah harus atau wajib untuk membuat produk hukum daerah baik peraturan daerah atau peraturan kepala daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, bahkan Menteri Dalam Negeri sudah memberikan draft terkait dengan Produk Hukum Daerahnya dalam lampiran surat tersebut.

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

A. LANDASAN FILOSOFIS

Peraturan perundang-undangan harus memiliki landasan filosofis yang merefleksikan cita-cita kebenaran, keadilan dan kesusilaan sebuah bangsa. Ketiga nilai itu menjadi intisari dan substansi moralitas dan etika sebuah bangsa sehingga setiap peraturan perundang-undangan harus dibuat sejalan dengan nilai-nilai tersebut. Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua Atas Undang -Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dinyatakan bahwa landasan filosofis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk mempertimbangkan pandangan hidup, kesadaran dan cita hukum yang meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa Indonesia yang bersumber dari Pancasila dan Pembukaan UndangUndang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Falsafah hidup berbangsa merupakan suatu landasan untuk membentuk hukum suatu bangsa, dengan demikian hukum yang dibentuk harus mencerminkan falsafah suatu bangsa. Sehingga dalam penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Bangka pun harus mencerminkan moral dari daerah yang bersangkutan. Oleh karena itu pengaturan secara substansial harus mengarah pada proses regulasi guna pelaksanaan dan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah. Melalui kebijakan ini, tidak hanya memenuhi kewajiban konstitusionalnya, tetapi juga menegakkan nilai kemanusiaan yang terkandung dalam Pancasila, serta mendukung terciptanya masyarakat yang adil, makmur, sejahtera, dan beradab.

B. LANDASAN SOSIOLOGIS

Visi dan Misi Kabupaten Bangka yaitu untuk mewujudkan “Bangka Sejahtera dan Mulia (SETARA)”. Untuk mencapai misi tersebut, lima pilar misi utama telah dirancang sebagai arah kebijakan pembangunan daerah :

1. Mewujudkan tata kelola Pemerintahan yang bersih dan berbasis teknologi informasi;
2. Mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berintegritas;
3. Mewujudkan pemerataan pembangunan infrastruktur antar wilayah;
4. Mewujudkan gerbang kota dan pariwisata berskala internasional;
5. Mewujudkan perekonomian daerah yang berdaya saing dan berkelanjutan.

Dengan adanya kebijakan penerapan peraturan daerah tentang penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja di Kabupaten Bangka diharapkan dampak memberikan dampak positif bagi masyarakat, antara lain :

- a. Perlindungan sosial, untuk meningkatkan akses pekerja, khususnya disektor informal, terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan, sehingga mengurangi risiko sosial dan ekonomi akibat kecelakaan kerja atau kehilangan pekerjaan.
- b. Peningkatan kesejahteraan, dengan adanya perlindungan sosial, diharapkan terjadi peningkatan kesejahteraan pekerja dan keluarganya, yang berdampak pada produktivitas dan stabilitas sosial.
- c. Kesadaran hukum, meningkatkan kesadaran masyarakat tentang pentingnya jaminan sosial dan kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Program perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja rentan merupakan program strategis yang mendapat dukungan penuh dari Pemerintah Kabupaten Bangka melalui alokasi dana bagi hasil sawit dan anggaran pendapatan dan belanja daerah.

C. LANDASAN YURIDIS

Landasan yuridis merupakan pertimbangan atau alasan yang menggambarkan bahwa peraturan yang dibentuk untuk mengatasi permasalahan hukum atau mengisi kekosongan hukum dengan mempertimbangkan aturan yang telah ada, yang akan diubah, atau yang akan dicabut guna menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat. Landasan yuridis menyangkut persoalan hukum yang berkaitan dengan substansi atau materi yang diatur sehingga perlu dibentuk Peraturan Perundang-Undangan yang baru. Beberapa persoalan hukum itu, antara lain, peraturan yang sudah ketinggalan, peraturan yang tidak harmonis atau tumpang tindih, jenis peraturan yang lebih rendah dari Undang-Undang sehingga daya berlakunya lemah, peraturannya sudah ada tetapi tidak memadai, atau peraturannya memang sama sekali belum ada. Dasar pemikiran bahwa Indonesia adalah negara hukum sebagaimana yang disebutkan dalam UUD 1945 menyebabkan setiap penyelenggaraan negara harus didasarkan pada perangkat hukum yang jelas. Perangkat hukum tersebut harus responsif artinya bahwa perangkat hukum tersebut harus mengakomodir setiap kepentingan yang melekat kepadanya dan menjawab kebutuhan dari setiap persoalan-persoalan yang bisa saja muncul dalam pelaksanaannya.

Landasan yuridis bagi penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Bangka mengacu pada sejumlah peraturan perundang-undangan yang berlaku di tingkat nasional dan daerah. Sistem jaminan sosial ketenagakerjaan ini diatur oleh berbagai regulasi yang memberikan dasar hukum bagi pemerintah untuk melaksanakan dan memastikan bahwa perlindungan sosial bagi pekerja, termasuk pekerja informal, terlaksana dengan baik. Beberapa dasar hukum utama yang menjadi landasan yuridis penyelenggaraan program ini meliputi:

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

2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587), sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

Dengan landasan yuridis ini, pemerintah daerah memiliki legitimasi untuk merancang kebijakan dan program strategis dalam mewujudkan perlindungan sosial yang menyeluruh bagi seluruh tenaga kerja di Kabupaten Bangka.

BAB V

JANGKAUAN ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN PERATURAN DAERAH

A. Orientasi Umum

Sasaran yang ingin diwujudkan dalam pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah untuk mendukung pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di wilayah.

Arah pengaturan Rancangan Peraturan Daerah tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah optimalisasi penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan dengan menjamin perlindungan kepada pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Jangkauan pengaturan Rancangan Peraturan Daerah tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan meliputi:

- 1) optimalisasi penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan;
- 2) partisipasi/peran pemerintah daerah;
- 3) partisipasi badan usaha;
- 4) pengalokasian anggaran dalam rangka optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan; dan
- 5) pembinaan pengawasan kepada perangkat daerah.

Adapun ruang lingkup materi muatan Rancangan Peraturan Daerah tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yakni mendukung terlaksananya program jaminan sosial ketenagakerjaan di wilayah melalui peningkatan peran pemerintah daerah melalui program kerja, peningkatan partisipasi

badan usaha, serta pengalokasian anggaran dalam rangka optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan.

B. Ketentuan Umum

Ketentuan Umum dalam Rancangan Peraturan Daerah tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan rangkaian batasan pengertian atau definisi dari kata-kata yang tersebar dalam yang memerlukan penjabaran atau penjelasan lebih lanjut. Bab dalam ketentuan umum ini memberikan penafsiran yang tegas, lugas dan memberikan kepastian hukum. Secara spesifik, ketentuan umum dalam suatu peraturan berisikan:

- a) Batasan pengertian atau definisi;
- b) Singkatan atau akronim yang dituangkan dalam batasan pengertian atau definisi; dan/atau
- c) 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.

Adapun rincian Bab I Ketentuan Umum, sebagai berikut:

- 1. Daerah adalah Kabupaten Bangka.
- 2. Pemerintah Daerah adalah Bupati Bangka sebagai unsur penyelenggara Pemerintah Daerah yang memimpin pelaksanaan unsur pemerintahan yang menjadi Daerah otonom.
- 3. Bupati adalah Bupati Bangka.
- 4. Dewan Perwakilan Rakyat Daerah yang selanjutnya disingkat DPRD adalah lembaga perwakilan rakyat daerah yang berkedudukan sebagai unsur penyelenggaraan Pemerintahan Daerah.

5. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah.
6. Badan Usaha Milik Daerah yang selanjutnya disingkat BUMD adalah badan usaha yang seluruh atau sebagian besarnya dimiliki oleh daerah.
7. Pemerintah Desa adalah Kepala Desa atau yang disebut dengan nama lain dibantu perangkat Desa sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Desa.
8. Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh Peserta dan/atau Pemberi Kerja.
9. Upah adalah hak pekerja yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari Pemberi Kerja kepada Pekerja yang ditetapkan dan dibayar menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi Pekerja dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.
10. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lain.
11. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, Upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.
12. Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara adalah orang perseorangan, pengusaha, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar Upah atau imbalan dalam bentuk lain.
13. Peserta adalah setiap orang yang telah membayar iuran.

14. Peserta Penerima Upah adalah setiap orang yang bekerja pada Pemberi Kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
15. Peserta Bukan Penerima Upah adalah orang perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan.
16. Pekerja Rentan adalah pekerja yang tergolong dalam kemiskinan ekstrem dan pekerja bukan penerima upah yang penghasilannya di bawah standar hidup layak daerah.
17. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah perlindungan bagi tenaga kerja berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kehilangan pekerjaan.
18. Jaminan Kecelakaan Kerja adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat Peserta mengalami Kecelakaan Kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
19. Jaminan Kematian adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika Peserta meninggal dunia bukan akibat Kecelakaan Kerja.
20. Jaminan Hari Tua adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat Peserta memasuki usia pensiun, meninggal dunia, atau mengalami Cacat Total Tetap.
21. Jaminan Pensiun adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan penghasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
22. Jaminan Kehilangan Pekerjaan adalah jaminan sosial yang diberikan kepada Pekerja yang mengalami pemutusan hubungan

kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.

23. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disebut BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

24. Tim Koordinasi adalah tim yang dibentuk untuk mendukung optimalisasi penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di daerah.

C. Materi Muatan yang Akan Diatur

Berdasarkan uraian dalam bab-bab sebelumnya, terutama Bab II Kajian Teoretis dan Praktik Empiris dan Bab III Evaluasi dan Analisis Peraturan Perundang-undangan terkait, dirumuskan ruang lingkup yang akan menjadi materi muatan Rancangan Peraturan Daerah tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

NO	PENGELOMPOKAN	KATEGORI DALAM BATANG TUBUH	SUBSTANSI NORMA
1	Umum	BAB I KETENTUAN UMUM	Definisi Istilah dan Batasan Pengertian
2	Ruang Lingkup	BAB II RUANG LINGKUP	Ruang lingkup Peraturan Daerah ini merupakan pedoman dalam penanggulangan kemiskinan sebagai tindak lanjut kebijakan sebagaimana diatur dalam ketentuan peraturan perundang-undangan.

3	Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	BAB III PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJA AN	Optimalisasi Penyelenggaraan bertujuan untuk mendukung pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di wilayah dengan menjamin perlindungan kepada pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.
4	Perencanaan	BAB IV PERENCANAAN	Untuk mengoptimalisasi penyelenggaraan Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Pemerintah Daerah menyusun perencanaan perlindungan tenaga kerja untuk jangka waktu 5 (lima) tahun. Perencanaan perlindungan tenaga kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi: a. target peningkatan kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; b. cakupan kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan c. fasilitasi pembiayaan kepesertaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
5	Pelaksanaan	BAB V PELAKSANAAN	Optimalisasi penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan meliputi: a. koordinasi dengan BPJS Ketenagakerjaan; b. pembinaan terhadap pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Perangkat Daerah; c. pembinaan terhadap pelaksanaan program Jaminan Sosial

			Ketenagakerjaan pada BUMD; d. pembinaan terhadap Pemberi Kerja; e. pembinaan terhadap penyelenggara pemilihan umum di Daerah; dan f. pembinaan terhadap Pemerintah Desa.
6	Fasilitasi Pekerja Rentan	BAB VI FASILITASI PEKERJA RENTAN	Pemerintah Daerah dalam mendukung optimalisasi penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat memfasilitasi kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada Pekerja Rentan.
7	Peran Pemerintah Daerah, Masyarakat, dan Badan Usaha	BAB VII PERAN PEMERINTAH DAERAH, MASYARAKAT, DAN BADAN USAHA	Memuat rumusan terkait dengan peran dan partisipasi mengawasi dan berperan serta secara aktif atas optimalisasi penyelenggaraan jamsostek. Peran ini dilakukan oleh: a. pemerintah daerah melalui perangkat daerah; b. partisipasi badan usaha; dan c. masyarakat.
8	Pendanaan	BAB VIII PENDANAAN	Memuat rumusan terkait dengan pendanaan untuk penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Daerah baik yang bersumber pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah; dan/atau sumber pendapatan lainnya yang sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang bertujuan untuk optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial

			ketenagakerjaan.
9	Pembinaan dan Pengawasan	BAB IX PEMBINAAN DAN PENGAWASAN	Pemerintah daerah dalam pembinaan dan pengawasan melaksanakan: - evaluasi penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di daerah; - melakukan diseminasi kepada masyarakat; - menyediakan akses data penduduk berbasis nomor induk kependudukan untuk dapat dimanfaatkan sebagai data kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan; - memberikan dukungan sarana dan prasarana dalam rangka optimalisasi pelaksanaan program jamsostek bagi pekerja rentan; - mendorong seluruh pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja menjadi peserta aktif dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan; - mendorong komisaris/pengawas, direksi dan pegawai dari BUMD beserta anak perusahaannya terdaftar sebagai peserta aktif; dan - melakukan upaya agar seluruh pelayanan terpadu satu pintu mensyaratkan kepesertaan aktif sebagai salah satu kelengkapan

			dokumen pengurusan izin.
--	--	--	--------------------------

Tabel 1: Ruang Lingkup Materi Muatan Peraturan Daerah

BAB VI

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan pada deskripsi yang sudah dikemukakan pada Bab I, Bab II, Bab III, Bab IV, dan Bab V maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Dengan memperhatikan setiap peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, materi muatan yang diperlukan dalam peraturan daerah ini harus mengacu pada peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi sebagai wujud dari penerapan asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik.
2. Berdasarkan Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial sebagaimana telah beberapa kali diubah terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja. Menjadi Undang-Undang Nasional Pasal 3 Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) merupakan salah satu regulasi penting yang mengatur perlindungan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.
Setiap peserta Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), termasuk pekerja dan keluarganya, mendapatkan jaminan terpenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Beberapa program utama dalam SJSN meliputi Jaminan Kesehatan Nasional, yang menjamin akses pelayanan kesehatan bagi peserta; Jaminan Kecelakaan Kerja, yang memberikan perlindungan terhadap pekerja yang mengalami kecelakaan

saat bekerja; Jaminan Kematian, yang menjamin hak ahli waris peserta yang meninggal dunia; Jaminan Hari Tua, yang menyiapkan dana bagi pekerja yang memasuki masa pensiun; Jaminan Pensiun, yang memberikan tunjangan pensiun bagi pekerja yang telah pensiun; serta Jaminan Kehilangan Pekerjaan, yang menyediakan perlindungan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan.

3. Ruang lingkup materi pada prinsipnya meliputi: ketentuan umum yang memuat rumusan akademik mengenai pengertian istilah dan frasa; ruang lingkup; program jaminan sosial ketenagakerjaan; perencanaan; pelaksanaan; fasilitasi pekerja rentan; peran pemerintah daerah, masyarakat, dan badan usaha; pendanaan; pembinaan dan pengawasan.

B. Saran

Adapun saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. DPRD Kabupaten Bangka perlu segera membentuk Rancangan Peraturan Daerah tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk selanjutnya dilakukan pembahasan bersama.
2. Melakukan dengar pendapat atau uji publik berkaitan dengan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Bangka tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
3. Setelah Rancangan Rancangan Peraturan Daerah tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ditetapkan dan diundangkan menjadi Perda, Pemerintah Daerah segera mensosialisasikan materi Perda kepada masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Agus, Dede. 2014. "Perkembangan Pengaturan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
- Agusmidah. 2010. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Dinamika dan Kajian Teori*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Asyhadie, Zaeni. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Fariana, Andi. 2012. *Aspek Legal Sumber Daya Manusia Menurut Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Kertonegoro, Sentanoe. 1993. "JPK Perlu Proses Panjang." *Majalah ASTEK* Tahun IX(3), Agustus: 35.
- Mamuji, Sri, dkk. 2005. *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia
- Prinst, Darwan. 1994. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Buku Pegangan Pekerja untuk Mempertahankan Hak-haknya*. Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Ridwan HR. 2003. *Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: UII Press.
- Siarjuddin, dkk. 2006. *Legislative Drafting: Pelembagaan Metode Partisipatif dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan*. Malang: In-Trans Publishing.
- Sri Mamuji, dkk. (2005). *Metode Penelitian dan Penulisan Hukum*. Jakarta: Badan Penerbit Fakultas Hukum Universitas Indonesia.
- Sunggono, Bambang. 1997. *Metodologi Penelitian Hukum*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Syamsuddin, Rahman, dan Ismail Haris. 2014. *Merajut Hukum di Indonesia*. Jakarta: Mitra Wacana Media.

Zainal Asikin, dkk. (2006). *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN

Undang-Undang Dasar 1945

UU Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan.

Undang Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Pasal 1 Ayat (2) sebagaimana telah diubah dengan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang.

Peraturan Bupati Bangka Nomor 13 Tahun 2025 Tentang Rencana Kerja Pemerintah Daerah Tahun 2026

INTERNET

<https://rri.co.id/daerah/1035741/bpjs-ketenagakerjaan-dorong-pemkab-bangka-tingkatkan-kepesertaan-naker>.