

DRAF NASKAH AKADEMIK

**RANCANGAN PERATURAN DAERAH
KABUPATEN TRENGGALEK
TENTANG
PENYELENGGARAAN
PROGRAM JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN**

**PEMERINTAH KABUPATEN TRENGGALEK
DINAS PERINDUSTRIAN DAN TENAGA KERJA
TAHUN 2025**

KATA PENGANTAR

Kami mengucapkan Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penyusunan Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat diselesaikan tepat waktu tanpa hambatan berarti. Naskah Akademik ini berfungsi sebagai landasan dan pembenaran ilmiah untuk pembentukan peraturan daerah, yang diharapkan menjadi acuan dalam merumuskan pasal-pasal dan ayat-ayat dalam peraturan tersebut. Naskah ini juga dimaksudkan untuk mendukung terciptanya Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek yang mengatur program jaminan sosial ketenagakerjaan, yang sangat dibutuhkan oleh Pemerintah Kabupaten Trenggalek, masyarakat setempat, serta pemangku kepentingan lainnya guna memajukan penyelenggaraan ketenagakerjaan di wilayah Kabupaten Trenggalek.

Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Naskah Akademik secara umum diartikan sebagai hasil kajian ilmiah atau penelitian hukum serta penelitian lain yang menjadi dasar penyusunan rancangan kebijakan daerah untuk memberikan solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat, dalam konteks ini adalah kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan yang memperhatikan kearifan lokal. Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek ini disusun dengan mempertimbangkan berbagai peraturan perundang-undangan beserta isinya, sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, serta regulasi terkait lainnya.

Mengingat pentingnya Kebijakan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045,

Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2024-2029, serta Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 mendorong Pemerintah Kabupaten Trenggalek untuk mengimplementasikan kebijakan serupa di wilayahnya, maka penguatan melalui Peraturan Daerah menjadi sangat krusial. Keberadaan Naskah Akademik ini merupakan bagian integral dari proses penyusunan Peraturan Daerah, memiliki peran yang tak terpisahkan dan kepentingan yang setara dalam pembentukan regulasi daerah tersebut.

Kami berharap Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek dapat menjadi solusi yang tepat untuk pelaksanaan dan pengelolaan kebijakan pembangunan di wilayah ini. Dengan demikian, kami sampaikan pengantar Naskah Akademik dan Rancangan Peraturan Daerah ini, dan jika terdapat kekurangan, kami mohon maaf yang sebesar-besarnya.

Trenggalek, September 2025

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL	i
KATA PENGANTAR.....	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR GRAFIK	vii
DAFTAR TABEL	vii
BAB I PENDAHULUAN	9
1.1 Latar Belakang	9
1.2 Identifikasi Masalah.....	16
1.3 Tujuan dan Kegunaan	16
1.4 Metode Penelitian	17
BAB II KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS	22
2.1 Tinjauan Umum Tentang Tenaga Kerja	22
A. Konsep tenaga Kerja.....	27
B. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja	28
C. Pengertian Pemberi Kerja/Perusahaan.....	30
D. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja	31
2.2 Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	31
A. Pengertian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Ruang Lingkupnya	34
B. BPJS Ketenagakerjaan	35
a) Jaminan Kecelakaan Kerja.....	39
b) Jaminan Kematian	43
c) Jaminan Hari Tua	43
d) Jaminan Pensiun.....	44
e) Jaminan Kehilangan Pekerjaan	45
BAB III EVALUASI DAN ANALISIS PERATURAN PERUNDANGAN TERKAIT	93
3.1 Peraturan Perundangan Terkait Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ..	93
A. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan	

Sosial Nasional (SJSN)	93
B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan	95
C. Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.....	97
D. Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja	99
3.2 Hasil Kajian Terhadap Peraturan PerUndang-Undangan Terkait yang Memuat Kondisi Hukum yang Ada	109
3.3 Pengaturan Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan	111
A. Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja	111
B. Upaya-Upaya BPJS Dalam Penjaminan Sosial Ketenagakerjaan	115
BAB IV LANDASAN FILOSOFIS SOSIOLOGIS DAN YURIDIS.....	129
4.1 Landasan Filosofis	129
4.2 Landasan Sosiologis	132
4.3 Landasan Yuridis.....	135
BAB V JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN	142
5.1 Jangkauan Pengaturan dan Arah Pengaturan	147
5.2 Ruang Lingkup Materi Muatan	151
BAB VI PENUTUP	155
6.1 Simpulan	155
6.2 Saran	158
DAFTAR PUSTAKA.....	161
A. BUKU	161
B. PERATURAN PERUNDANGAN	165

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 2.1 Persentase Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama dan Formal Informal Kabupaten Trenggalek, Agustus 2022 – Agustus 2024.....	65
Gambar 2.2 Capaian UCJ Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Trenggalek Per 20 Agustus 2025	71

DAFTAR GRAFIK

Halaman

Grafik 2.1	Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Kabupaten Trenggalek Tahun 2020-2024.....	62
Grafik 2.2	Perkembangan Pendapatan Daerah Kabupaten Trenggalek Tahun 2020-2024.....	75
Grafik 2.3	Perkembangan Belanja Kabupaten Trenggalek Tahun 2020-2024	79
Grafik 2.4	Rata-rata Struktur Belanja Daerah Kabupaten Trenggalek Tahun 2020-2024	83
Grafik 2.5	Perkembangan Komposisi Pembiayaan Kabupaten Trenggalek Tahun 2019-2024	84

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Struktur Ketenagakerjaan Kabupaten Trenggalek.....	63
Tabel 2.2	Derajat Otonomi Fiskal Daerah Kabupaten Trenggalek, Tahun 2020-2024 (Rupiah)	87
Tabel 3.1	Aspek Manfaat Perlindungan Berdasarkan Regulasi yang Mengatur.....	121
Tabel 3.2	Syarat dan Jenis Manfaat JHT Berdasarkan PP Nomor. 46 Tahun 2015.....	122
Tabel 3.3	Perbandingan Perubahan Kunci dalam Program JKP	124
Tabel 3.4	Perbandingan Program JAMSOSTEK untuk Berbagai Segmen Pekerja.....	127
Tabel 5.1	Ringkasan Indikator Ketenagakerjaan dan Ekonomi Kabupaten Trenggalek.....	143
Tabel 5.2	Matriks Peran dan Tanggung Jawab Pemangku Kepentingan dalam Implementasi Perda Penyelenggaraan JAMSOSTEK.....	145
Tabel 5.3	Perbandingan Ruang Lingkup Materi Perda/Perbup JAMSOSTEK di Daerah Lain.....	147

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. LATAR BELAKANG

Salah satu tujuan pendirian Negara Kesatuan Republik Indonesia yang tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 berupaya meningkatkan kesejahteraan rakyat Indonesia. Indonesia sebagai negara kesejahteraan bertanggung jawab untuk pemenuhan kesejahteraan warga negaranya, karena ciri utama dari negara kesejahteraan adalah munculnya kewajiban dari negara untuk mewujudkan kesejahteraan bagi setiap warga negaranya. Kewajiban negara tersebut melahirkan hak bagi warga negara untuk memperoleh kesejahteraan dan harus dapat dinikmati secara adil dan merata menjangkau seluruh rakyat.¹

Penyelenggaraan jaminan sosial merupakan amanat konstitusional yang mendasari komitmen negara untuk memberikan perlindungan sosial-ekonomi kepada seluruh rakyat. Landasan filosofis ini tercermin dalam Pasal 34 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Pasal 34 Ayat (2) UUD 1945 yang didalamnya menerangkan sistem jaminan sosial, berbunyi: **“Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”**. Arti dari jaminan sosial dijelaskan dalam Pasal 1 ayat (18) Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 yakni, bentuk dari perlindungan sosial salah satunya adalah menjamin seluruh rakyat supaya dapat memperoleh kebutuhan

¹ Muhammad Ikhsan, Hilda Muliana, and Sabda Wahab, ‘Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial’, *Sol Justicia*, 4.2 (2021), 141–50 <<https://doi.org/10.54816/sj.v4i2.457>>.

hidup yang layak.² Amanat ini menjadi pijakan fundamental bagi pembentukan sistem jaminan sosial yang komprehensif, bertujuan untuk memberikan kepastian perlindungan bagi warga negara dari berbagai risiko sosial yang dapat mengancam kesejahteraan.

Sebagai aturan pelaksana dari ketentuan konstitusional tersebut telah dibentuk Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Peraturan ini bertujuan untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk menerapkannya negara membentuk Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. BPJS dibagi menjadi badan jaminan kesehatan dan badan jaminan sosial bagi pekerja.³ Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Pasal 1 (1) menyatakan bahwa: Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Dengan demikian, jaminan sosial (*social security*) pada prinsipnya merupakan bentuk perlindungan sosial yang berfungsi untuk menanggulangi berbagai risiko agar seluruh rakyat terjamin haknya dalam memenuhi kebutuhan dasar hidupnya secara layak.

Diundangkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang SJSN) menjadikan dasar hukum atau pengaturan terkait dengan penerapan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka (1) Undang-Undang SJSN menyebutkan Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya

² Tareq Jati Pamungkas and Achmad Hariri, 'Tanggung Jawab Negara Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Persepektif Welfare State', *Media of Law and Sharia*, 3.4 (2022), 270–83 <<https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.15198>>.

³ Ananda Prima Zain, Yurista and Mailinda Eka Yuniza, 'Konsistensi-Pengaturan-Jaminan-Sosial-Te', *Jurnal Penelitian Hukum*, Volume 1,2 (2014), 63–76.

yang layak. Kemudian Pasal 5 Undang-Undang tersebut mengamanatkan pembentukan badan yang melaksanakan kebijakan yang disebut Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang harus dibentuk dengan Undang-Undang. Oleh karena itu, kemudian ditetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan sosial (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang BPJS). BPJS menjadi organ pemerintah dalam menjalankan program jaminan sosial kepada masyarakat. Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang BPJS disebutkan bahwa tujuan BPJS dibentuk untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan untuk terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta penjaminan sosial dan/atau anggota keluarganya.⁴

Untuk memastikan kesejahteraan masyarakat Indonesia dan memperkuat perlindungan sosial melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Pemerintah menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang memerintahkan 26 Kementerian/Lembaga, termasuk Bupati/Wali Kota, untuk memastikan semua pekerja, termasuk pegawai pemerintah Nomor-Aparatur Sipil Negara di wilayahnya, menjadi peserta aktif dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan serta mengalokasikan anggaran untuk mendukung optimalisasi program tersebut. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Direktorat Produk Hukum Daerah Kementerian Dalam Negeri bersama Pemerintah Provinsi Jawa Timur mendorong Pemerintah Kabupaten/Kota di wilayah Provinsi Jawa Timur untuk segera menyusun Peraturan Daerah guna mengoptimalkan penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di daerah masing-masing.

Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, pengertian naskah akademik dijelaskan sebagai berikut: Naskah Akademik adalah naskah

⁴ Ikhsan, Muliana, and Wahab.

hasil penelitian atau pengkajian hukum dan hasil penelitian lainnya terhadap suatu masalah tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai pengaturan masalah tersebut dalam suatu Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Daerah Provinsi, atau Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota sebagai solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum Masyarakat.⁵

Sebuah naskah akademik harus menelaah tiga permasalahan substansi, yaitu: Pertama, mampu menjawab pertanyaan mengapa diperlukan peraturan baru; Kedua, lingkup materi kandungan dan komponen utama peraturan; dan Ketiga, proses yang akan digunakan untuk menyusun dan mengesahkan peraturan. Oleh karena itu, sudah seharusnya setiap norma hukum yang akan dituangkan dalam bentuk rancangan undang-undang, benar-benar telah disusun berdasarkan pemikiran yang matang dan perenungan yang mendalam, semata-mata untuk kepentingan umum (public interest), bukan kepentingan pribadi atau golongan.⁶

Tenaga kerja, sebagai elemen kunci dalam pembangunan, memiliki peran besar dalam meningkatkan produktivitas nasional dan kesejahteraan masyarakat. Sektor ketenagakerjaan berkontribusi signifikan terhadap penerimaan devisa negara. Oleh karena itu, pemerintah berupaya keras untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Kita menyadari bahwa pembangunan, selain membawa manfaat positif, juga dapat menimbulkan dampak negatif berupa permasalahan sosial. Mengingat kompleksitas isu-isu sosial tersebut, diperlukan langkah-langkah untuk meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja. Maka, sudah sepantasnya pekerja mendapatkan perlindungan guna mencapai tingkat kesejahteraan yang

⁵ Muhsin Muhsinhukum, 'Fungsi Naskah Akademik Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan', *Jurnal Hukum Das Sollen*, 5.1 (2021), 1–17 <<https://doi.org/10.32520/das-sollen.v5i1.1644>>.

⁶ Deus Levolt Sihombing and others, 'Peran Naskah Akademik Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan', *Locus: Jurnal Konsep Ilmu Hukum*, 3.1 (2023), 11–20 <<https://doi.org/10.56128/jkih.v3i1.38>>.

lebih baik, yang mencakup hak atas pekerjaan, perlindungan hak-hak pekerja, kesehatan, keselamatan kerja, jaminan upah, serta jaminan sosial.

Ketenagakerjaan diatur dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2), yang menyatakan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan kehidupan yang layak sesuai dengan martabat kemanusiaan. Pasal 28D ayat (2) menyebutkan bahwa setiap individu berhak bekerja serta memperoleh imbalan dan perlakuan yang adil serta wajar dalam hubungan kerja. Secara lebih terperinci, Pasal 34 ayat (2) menegaskan bahwa negara bertanggung jawab mengembangkan sistem jaminan sosial untuk seluruh rakyat. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur beberapa pasal untuk memberikan perlindungan kepada para pekerja. Perlindungan ini sebagai wujud pengakuan terhadap hak-hak para pekerja sebagai manusia yang harus diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.⁷

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah hak pekerja yang berupa tunjangan dalam bentuk uang, layanan kesehatan, dan pengobatan, yang bertujuan menggantikan pendapatan yang hilang atau berkurang akibat peristiwa seperti kecelakaan kerja, sakit, kehamilan, persalinan, usia lanjut, kematian, atau pengangguran. Dalam perkembangannya, program jaminan sosial ketenagakerjaan menjadi sangat penting. Program BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran krusial bagi pekerja, dan wajib diterapkan oleh pengusaha untuk mendukung jaminan sosial pekerja. Oleh karena itu, banyak keluhan dari pekerja dan serikat pekerja terkait perusahaan-perusahaan tertentu yang tidak melaksanakan program BPJS. Hal ini dipengaruhi oleh adanya perbedaan antara pekerja tetap dan pekerja tidak tetap.

⁷ Condro S Riyadi and Mutia C H Thalib, 'Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi " Guarantee of Legal Protection for Occupational Health and Safetyfor Construction Workers "', *Jurnal Legalitas*, 13.2 (2022), 82–96.

Jaminan sosial bagi tenaga kerja ada untuk perlindungan dan jaminan kepada tenaga kerja beserta keluarganya terhadap risiko dan ancaman yang terdapat di pasar tenaga kerja. Risiko dan ancaman tersebut meliputi pekerjaan yang berisiko, penurunan upah, kecelakaan kerja, kecacatan, penyakit, lansia, kematian, dan lain sebagainya. Jaminan sosial tenaga kerja dapat menjadi keuntungan untuk tenaga kerja dalam menjalankan pekerjaan mereka, serta meningkatkan produktivitas dan kedisiplinan dalam bekerja.⁸

Untuk memastikan kesejahteraan masyarakat Indonesia dan memperkuat perlindungan sosial melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Pemerintah menerbitkan Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang memerintahkan 26 Kementerian/Lembaga, termasuk Bupati/Wali Kota, untuk memastikan semua pekerja, termasuk pegawai pemerintah non-Aparatur Sipil Negara di wilayahnya, menjadi peserta aktif dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan serta mengalokasikan anggaran untuk mendukung optimalisasi program tersebut. Berdasarkan pertimbangan tersebut, Direktorat Produk Hukum Daerah Kementerian Dalam Negeri bersama Pemerintah Provinsi Jawa Timur mendorong Pemerintah Kabupaten/Kota di wilayah Provinsi Jawa Timur untuk segera menyusun Peraturan Daerah guna mengoptimalkan penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di daerah masing-masing.

Menurut ketentuan Pasal 1 angka 11 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, Naskah Akademik adalah naskah hasil penelitian atau pengkajian hukum dan hasil penelitian lainnya terhadap suatu masalah tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai pengaturan masalah

⁸ Nikmah Dalimunthe and others, 'Peran Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja', *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1.3 (2023), 210–21
<<https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1314>>.

tersebut dalam suatu Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Daerah Provinsi, atau Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota sebagai solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat.⁹ Naskah akademik wajib disusun berdasarkan hasil penelitian atau kajian hukum yang bersifat ilmiah dan dapat dipertanggungjawabkan secara metodologis. Dokumen ini berfungsi sebagai landasan konseptual dalam merumuskan solusi atas permasalahan serta memenuhi kebutuhan hukum masyarakat, yang menjadi dasar penyusunan Rancangan Undang-Undang (RUU) maupun Rancangan Peraturan Daerah (Raperda).

Dasar hukum yang menyatakan bahwa penyusunan Rancangan Peraturan Daerah (Raperda) wajib disertai naskah akademik adalah sebagai berikut:

- 1) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan Pasal 43 Ayat (3) : Dalam hal Rancangan Peraturan Daerah Provinsi atau Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota berasal dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah, Rancangan Peraturan Daerah tersebut wajib disertai dengan naskah akademik. Penjelasan pasal ini menegaskan bahwa naskah akademik adalah bagian penting dalam proses penyusunan raperda, terutama yang diusulkan oleh DPRD.
- 2) Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah – Pasal 49 Ayat (1) : Setiap Rancangan Peraturan Daerah yang berasal dari DPRD maupun Kepala Daerah wajib dilengkapi dengan naskah akademik. – Pasal 49 Ayat (2) : Ketentuan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) dikecualikan untuk Rancangan Peraturan Daerah yang sifatnya perubahan atas Peraturan Daerah.

⁹ Undangan Untuk and others, 'Dalam Pembentukan Peraturan Perundang- the Importance of Academic Script in the Statutes Formatting To Realize Aspirasional and Responsive', 2014, 285–306.

- 3) Peraturan Menteri Hukum dan HAM Nomor 20 Tahun 2020 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Mengatur penyusunan peraturan daerah, termasuk kewajiban melampirkan naskah akademik untuk memberikan landasan akademis dan ilmiah.

Melihat pentingnya keberadaan Kebijakan Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Pemerintah Pusat menginisiasi penyusunan Peraturan Daerah kepada Pemerintah Daerah. Melalui penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan diharapkan dapat menjadi fondasi yang memperkuat legitimasi dan efektivitas peraturan daerah dalam menciptakan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan optimal bagi para pekerja di Kabupaten Trenggalek.

1.2. IDENTIFIKASI MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang, maka identifikasi masalah sebagai berikut:

- 1) Bagaimana permasalahan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek?
- 2) Mengapa perlu Rancangan Peraturan Daerah dalam menyelesaikan permasalahan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek?
- 3) Apa landasan Filosofis, Sosiologis, dan Yuridis Pembentukan Rancangan Peraturan Daerah?
- 4) Apa Sasaran, Ruang Lingkup Pengaturan, Jangkauan, dan Arah Pengaturan dalam Rancangan Peraturan Daerah?

1.3. TUJUAN DAN KEGUNAAN PENYUSUNAN NASKAH AKADEMIK

Sesuai dengan identifikasi masalah yang dikemukakan di atas, tujuan penyusunan Naskah Akademik dirumuskan sebagai berikut:

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

Sedangkan kegunaan penyusunan Naskah Akademik adalah sebagai acuan atau referensi penyusunan Rancangan Peraturan Daerah.

1.4. METODE

Metode Penelitian yang digunakan dalam penyusunan naskah akademik ini adalah metode yuridis empiris dan metoda yuridis Normatif yang dilakukan melalui studi pustaka untuk menelaah data sekunder berupa peraturan perundangan, hasil penelitian dan referensi lainnya. Penelitian normatif (doktrinal), yaitu penelitian terhadap hukum yang dikonsepskan dan dikembangkan atas dasar doktrin. Metode ini dimaknai sebagai penelitian hukum dalam tataran norma, kaidah, asas-asas, teori, filosofi, dan aturan hukum guna mencari solusi atau jawaban atas permasalahan baik dalam bentuk kekosongan hukum, konflik norma, atau kekaburan norma. Sedangkan Penelitian hukum empiris merupakan penelitian berkarakteristik non-doktrinal yang dilakukan melalui penelitian lapangan.¹⁰

1) Jenis Penelitian

¹⁰ Yati Nurhayati, Ifrani Ifrani, and M. Yasir Said, 'Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum', *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, 2.1 (2021), 1–20 <<https://doi.org/10.51749/jphi.v2i1.14>>.

Jenis Penelitian hukum terdiri dari 2 (dua) kelompok, yaitu:

- a. Penelitian Hukum normatif yang mencakup: 1) Penelitian terhadap asas-asas hukum 2) Penelitian terhadap sistematika hukum 3) Penelitian terhadap taraf sinkronisasi hukum 4) Penelitian terhadap sejarah hukum, dan 5) Penelitian perbandingan hukum
- b. Penelitian Hukum empiris yang mencakup: 1) Penelitian terhadap identifikasi hukum (hukum tidak tertulis) 2) Penelitian terhadap efektivitas hukum.

2) Bentuk Penelitian

Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian yuridis normatif (*normative legal research*) dan penelitian yuridis empiris (*socio legal research*), yaitu penelitian yang dilakukan dengan cara mengkaji suatu permasalahan hukum tertentu dengan melihat realita yang terjadi di lapangan masyarakat. Penelitian Hukum Normatif adalah tipe penelitian dengan mengkaji kaidah yang terdapat dalam setiap Pasal-Pasal dalam sebuah undang-undang, dengan melihat realita yang terjadi saat ini yang dapat dipelajari sebagai suatu variable penyebab yang menimbulkan akibatakibat pada berbagai segi kehidupan sosial. Penelitian hukum normatif/doktrinal yang di dalam literatur hukum asing biasa disebut dengan legal research dan tanpa tambahan makna lain, menurut sebagian penstudi hukum dikatakan sebagai penelitian hukum yang murni (*The pure legal research*). Jenis penelitian hukum empiris atau socio-legal (*Socio legal research*) yang merupakan model pendekatan lain dalam meneliti hukum sebagai objek penelitiannya, dalam hal ini hukum tidak hanya dipandang sebagai disiplin yang preskriptif dan terapan belaka, melainkan juga empirical atau kenyataan hukum.¹¹

¹¹ Abdulkadir Muhammad, 'Hukum Dan Penelitian Hukum', 8.1 (2004), 134.

3) Pendekatan Penelitian

Sifat dari penelitian ini adalah preskriptif yaitu melakukan pendekatan secara intensif, mendalam dan mendetail serta komprehensif untuk menggali secara mendalam mengenai masalah penelitian serta tetap mempertahankan keutuhan objek penelitian. Pendekatan dalam penelitian hukum normatif dimaksudkan adalah bahan untuk mengawali sebagai dasar sudut pandang dan kerangka berpikir seseorang peneliti untuk melakukan analisis. Karena itu, apabila suatu isu hukum dilihat dari beberapa pendekatan yang berbeda maka hasilnya atau kesimpulannya akan berbeda pula.

Di dalam penelitian hukum terdapat beberapa pendekatan. Dengan pendekatan tersebut, peneliti akan mendapatkan informasi dari berbagai aspek mengenai isu yang sedang dicoba untuk dicari jawabannya. Selanjutnya, pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan yaitu Pendekatan Perundang-Undangan (*Statute Approach*). Hal ini dimaksudkan peraturan Perundang-Undangan sebagai dasar awal melakukan analisis. Menurut Peter Mahmud Marzuki pendekatan Perundang-Undangan adalah pendekatan yang menggunakan legislasi dan regulasi.¹²

4) Sumber Data

Data sekunder adalah data kepustakaan, yang dalam penelitaian berupa buku-buku, berbagai instrument hukum, dokumen resmi, jurnal ilmiah, artikel, media masa, makalah serta hasil penelitian yang berwujud laporan. Data sekunder yang digunakan mencakup bahan hukum primer, sekunder dan tersier.

a. Bahan Hukum Primer

¹² Fauzah Aksa, Siska Widia, and Silfia Hanani, 'Perbandingan Metode Penelitian Yuridis Normatif Dan Yuridis Empiris: Penelitian Di Uin Sjech M Djamil Djambek', *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12.6 (2025), 2226–36 <<https://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/21140/12450>>.

Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang memiliki kekuatan hukum yang mengikat dan mempunyai otoritas (autoritatif) seperti Peraturan Perundang-Undangan, catatan-catatan resmi atau risalah dalam pembuatan peraturan perundang-undangan, dan putusan hakim.

b. Bahan Hukum Sekunder

Bahan hukum sekunder merupakan bahan hukum yang memberikan penjelasan atas bahan hukum primer, dan merupakan semua publikasi tentang hukum yang merupakan dokumen tidak resmi. bahan hukum sekunder ini mencakup seperti buku-buku, karya tulis ilmiah, jurnal hukum serta artikel-artikel yang sesuai dengan fokus permasalahan dalam penelitian ini sebagai bahan penunjang untuk melakukan analisis.

c. Bahan Hukum Tersier

Bahan Tersier merupakan bahan hukum yang memberikan petunjuk maupun penjelasan tentang bahan hukum primer dan bahan hukum sekunder seperti kamus, media internet, ensiklopedia, koran, majalah dan lain-lain. Disamping itu, dapat juga dilakukan tahapan penelitian lapangan untuk memperoleh bahan-bahan hukum yang tidak ditemukan dalam penelitian kepustakaan. Untuk mendukung penelusuran terhadap bahan-bahan hukum dapat dilakukan studi historis dan komparatif.¹³

5) Teknik Pengumpulan Data

a. Teknik studi dokumen

Teknik studi dokumen merupakan teknik awal yang digunakan dalam melakukan penelitian ini dengan cara mengumpulkan data berdasarkan pada benda-benda berbentuk tulisan, dilakukan

¹³ Sidi Ahyar Wiraguna, 'Metode Normatif Dan Empiris Dalam Penelitian Hukum: Studi Eksploratif Di Indonesia', *Public Sphere: Jurnal Sosial Politik, Pemerintahan Dan Hukum*, 3.3 (2024) <<https://doi.org/10.59818/jps.v3i3.1390>>.

dengan cara mencari, membaca, mempelajari dan memahami data-data sekunder yang berhubungan dengan hukum sesuai permasalahan yang dikaji.

b. Teknik wawancara

Metode wawancara adalah metode mengumpulkan data dengan cara tanya jawab, digunakan untuk memperoleh informasi tentang hal-hal yang tidak dapat diperoleh lewat pengamatan. Peneliti sebagai penanya dan Kepala Bagian Hukum Sekretariat Daerah Kabupaten Trenggalek atau sub bagian yang ditunjuk oleh kepala biro untuk dilakukan wawancara dan kepala Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak, dan Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja Kabupaten Trenggalek. Pedoman daftar pertanyaan dibuat secara sistematis dan telah disiapkan oleh peneliti.

6) Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, artinya menguraikan data yang diolah secara rinci ke dalam bentuk kalimat-kalimat (deskriptif). Analisis kualitatif yang dilakukan bertitik tolak dari analisis empiris, yang dalam pendalamannya dilengkapi dengan analisis normatif. Berdasarkan hasil analisis ditarik kesimpulan secara deduktif, yaitu cara berpikir yang didasarkan pada fakta-fakta yang bersifat umum untuk kemudian ditarik suatu kesimpulan bersifat khusus.

BAB II

KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIK EMPIRIS

2.1 KAJIAN TEORITIS

Dalam penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek, kajian teoritis memegang peranan sangat penting sebagai landasan ilmiah dan konseptual yang menopang seluruh argumentasi, analisis, dan rekomendasi yang akan disampaikan. Kajian teoritis ini berfungsi untuk menjelaskan konsep-konsep dasar, prinsip-prinsip, serta berbagai teori yang relevan dengan jaminan sosial ketenagakerjaan, baik dari perspektif hukum, ekonomi, sosial, maupun administrasi publik.

2.1.1. Konsep Dasar Jaminan Sosial

Jaminan sosial merupakan salah satu instrumen masyarakat untuk mencegah dan menanggulangi risiko-risiko. Risiko-risiko yang dicakup oleh jaminan sosial pun terbatas, yaitu hanya dibidang ekonomi saja. Drs. Harun Alrajid mengemukakan bahwa jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat.⁹ Jaminan sosial adalah kebutuhan dasar bagi masyarakat tersebut merupakan tujuan negara dan tanggungjawab pemerintah karena terkait dengan masalah Hak-Hak Asasi Manusia. (HAM). Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah.

Dalam pengertian yang bersifat luas, jaminan sosial mencakup beragam bentuk upaya yang dapat dilaksanakan oleh masyarakat dan/atau pemerintah guna memberikan perlindungan terhadap berbagai risiko sosial dan ekonomi yang dihadapi oleh individu maupun kelompok.

Menurut Sentanoe Kertonegoro, bentuk-bentuk upaya tersebut dapat diklasifikasikan ke dalam empat kategori kegiatan utama:

- 1) Usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, yaitu usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain yang dapat dikelompokkan dalam Pelayanan Sosial (*Social Service*);
- 2) Usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat, dan berbagai ketunaan yang dapat disebut sebagai Bantuan Sosial (*Social Assistance*);
- 3) Usaha-usaha yang berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi, dan lain-lain yang dapat dikategorikan sebagai Sarana Sosial (*Social Infra Structure*);
- 4) Usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi risiko-risiko sosial ekonomis, digolongkan dalam Asuransi Sosial (*Social Insurance*).

Jaminan sosial adalah salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan hidup dasar setiap masyarakat agar layak sebagai bentuk perwujudan perlindungan sosial. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dikembangkanlah sistem jaminan sosial nasional oleh negara, agar kesejahteraan dan perlindungan bagi seluruh masyarakat Indonesia dapat terjamin.

Pengertian dari jaminan sosial sendiri ialah meliputi aspek hukum, politik dan ekonomi. Aspek hukum jaminan sosial berkaitan dengan kewajiban Negara untuk memenuhi tugas-tugasnya menurut Pasal “5 ayat (2), Pasal 20, Pasal 28H(1), (2), (3) dan Pasal 34 ayat (1) dan (2) Undang- Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945” yaitu sistem perlindungan dasar masyarakat terhadap berbagai resiko sosial ekonomi. Maka darinitu “Jaminan sosial adalah suatu

bentuk jaminan sosial yang menjamin seluruh rakyat dapat memenuhi kebutuhan dasarnya untuk hidup layak.¹⁴

Secara definitif pengertian jaminan sosial secara luas dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah “suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

Dalam konteks hubungan kerja, jaminan sosial bagi pekerja atau buruh dapat diartikan secara sempit sebagai bentuk pembayaran yang diterima oleh pekerja dalam situasi di mana ia tidak dapat melaksanakan tugas pekerjaannya bukan karena kesalahan pribadi. Dengan demikian, jaminan sosial berfungsi sebagai mekanisme perlindungan terhadap kepastian pendapatan (*income security*) apabila pekerja kehilangan hak atas upah akibat kondisi di luar kehendaknya.

Konsep jaminan sosial secara normatif telah tercermin dalam nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila, Sila pertama menegaskan bahwa setiap umat beragama harus diperlakukan sebagai hamba Tuhan, serta memiliki kewajiban untuk saling membantu sebagai bentuk pengabdian dan ibadah kepada Tuhan Yang Maha Esa. Sila kedua mengamanatkan bahwa setiap manusia, termasuk pekerja, harus diperlakukan secara layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Terlantarnya pekerja akibat risiko sosial yang tidak sejalan dengan nilai kemanusiaan merupakan pelanggaran terhadap prinsip tersebut. Sila ketiga menekankan pentingnya semangat persatuan antar sesama manusia, termasuk dalam hal solidaritas terhadap pekerja yang mengalami kesulitan sosial. Sila keempat mencerminkan nilai musyawarah dalam menyelesaikan berbagai persoalan bersama, termasuk dalam merumuskan kebijakan perlindungan sosial bagi tenaga kerja. Sila kelima mengajarkan prinsip

¹⁴ Adellya Salsabila Hermawan and others, ‘Tantangan Dan Peluang Dalam Sistem Jaminan Sosial : Analisis Perbandingan Konsep Pembiayaan Dan Manajemen Jaminan Sosial Di Indonesia Dan Singapura’, *Diponegoro Provate Law Review*, 9.1 (2022), 88–104.

keadilan sosial, yang menuntut agar pekerja tidak hanya diberikan perlindungan selama masa aktif bekerja, tetapi juga ketika mereka tidak mampu bekerja akibat risiko sosial yang dihadapi.

Di Indonesia, program negara dalam memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia (Undang-Undang RI) 1945, Pasal 28 H ayat (2) dan Pasal 34 adalah Sistem Jaminan Sosial Nasional yang kemudian disebut dengan SJSN. Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya merupakan program negara yang bertujuan memberi perlindungan kebutuhan dasar dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui kebijakan ini, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan permasalahan kesejahteraan seperti jatuh sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau pensiun.¹⁵

Amanat konstitusi tersebut kemudian dilaksanakan dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang mengubah secara fundamental penyelenggaraan program jaminan sosial di Indonesia, yaitu :

- a Dari upaya merespon masalah dan kebutuhan pemberi kerja terhadap pekerja yang mempunyai keahlian dan produktivitas tinggi ke pemenuhan hak warga negara.
- b Dari pengaturan oleh berbagai peraturan perUndang-Undangan hukum jaminan sosial yang memberikan perlindungan dasar dan menjamin kesamaan hak dan kewajiban bagi seluruh warga negara.
- c Dari penyelenggaraan oleh badan usaha pro-laba ke penyelenggaraan oleh badan hukum publik nirlaba.

Undang-Undang tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional disusun sebagai landasan hukum untuk menyelaraskan pelaksanaan berbagai program jaminan sosial yang dikelola oleh sejumlah badan

¹⁵ Ikhsan, Muliana, and Wahab.

penyelenggara, dengan berpedoman pada prinsip asuransi sosial dan mekanisme tabungan wajib. Substansi dari Undang-Undang tersebut mencakup pengaturan mengenai kepesertaan, besaran iuran, jenis manfaat yang diberikan, serta tata kelola penyelenggaraan dan kelembagaan institusi penyelenggara jaminan sosial, yang berlaku secara seragam di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia. Ketentuan lebih lanjut mengenai aspek-aspek teknis pelaksanaan program jaminan sosial telah diuraikan dalam Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 74 Tahun 2014 tentang Pedoman Penyusunan Peta Jalan Penyelenggaraan Jaminan Sosial di Bidang Kesehatan dan Ketenagakerjaan.

Sistem jaminan sosial Indonesia merupakan upaya yang pemerintah lakukan untuk memberikan perlindungan sosial kepada setiap bagian dari masyarakat, terutama saat situasi krisis yang ekstrim. Program asuransi sosial yang dilaksanakan di Indonesia meliputi berbagai aspek seperti kesehatan, pekerjaan dan kesejahteraan. Program-program ini bertujuan untuk membuat penduduk merasa lebih aman dan terlindungi dari berbagai kemungkinan risiko sosial. Namun demikian, kualitas dan cakupan program-program jaminan sosial tersebut masih perlu terus ditingkatkan agar dapat memberikan manfaat yang lebih optimal bagi Masyarakat.¹⁶ Sistem jaminan sosial dibagi menjadi beberapa program, yaitu: Jaminan kesehatan wajib (JKN), Asuransi sosial ketenagakerjaan (asuransi sosial), Program Keluarga Harapan (PKH), Program Bantuan Pangan Non Tunai (BPNT), dan Jaminan Sosial. Beberapa Organ Penyelenggara Jaminan Sosial menggunakan Sistem Jaminan Sosial Negara (SJSN) untuk menyelenggarakan program jaminan sosial (BPJS).

¹⁶ Hermawan and others.

2.1.2. Konsep Tenaga Kerja

Dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, memberikan definisi tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang dan jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap individu yang memiliki kemampuan untuk bekerja dalam menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat.¹⁷

Konsep Tenaga kerja sendiri diartikan sebagai penduduk dalam usia kerja yang siap melakukan pekerjaan, yaitu usia 15-65 tahun. Menurut Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, tenaga kerja merupakan setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun orang lain atau masyarakat. Dalam permasalahan ini tenaga kerja dikelompokkan menjadi : a. Tenaga Kerja Terdidik adalah tenaga kerja yang memerlukan jenjang pendidikan yang tinggi. Misalnya dokter, guru, insinyur dsb. b. Tenaga Kerja Terlatih adalah tenaga kerja yang memerlukan pelatihan dan pengalaman. Misalnya sopir, montir dsb. c. Tenaga Kerja tidak Terdidik dan Terlatih adalah tenaga kerja yang dalam pekerjaannya tidak memerlukan pendidikan ataupun pelatihan terlebih dahulu. Misalnya tukang sapu, tukang sampah dsb.¹⁸

Tenaga kerja mencakup setiap individu, baik yang sedang bekerja maupun yang akan bekerja, di dalam atau di luar hubungan kerja. Ketentuan batas usia tenaga kerja bervariasi antar negara. Di Indonesia,

¹⁷ Pratomo Beritno, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Mendapatkan Bpjs Ketenagakerjaan', *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*, 7.1 (2022), 83–97 <<https://doi.org/10.61394/jihtb.v7i1.220>>.

¹⁸ S. (Suharsin) Suharsin, 'Fungsi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Yang Di Atur Oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Dalam Memberikan Jaminan Kesehatan Serta Perlindungan Hukum Terhadap Ketenagakerjaan', *Legal Opinion*, 4.5 (2016), 1–16 <<https://www.neliti.com/publications/190526/>>.

usia minimum untuk tenaga kerja ditetapkan pada 13 tahun, dengan ketentuan bahwa pekerja berusia 13 hingga 15 tahun hanya boleh melakukan pekerjaan ringan yang tidak mengganggu perkembangan fisik, mental, dan sosial mereka.

Dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, lingkup perlindungan terhadap pekerja antara lain meliputi: a. Perlindungan atas hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk berunding dengan pengusaha; b. Perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja; c. Perlindungan khusus bagi pekerja atau buruh perempuan; d. Perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja.¹⁹ Tenaga kerja yang telah bekerja, baik dengan membuka usaha sendiri maupun dalam hubungan kerja di bawah perintah pemberi kerja (seperti perusahaan, pengusaha, atau badan hukum), dan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atas jasanya, disebut sebagai pekerja. Pekerja merupakan bagian dari kelompok tenaga kerja

A. Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja

1) Hak Tenaga Kerja

Hak merupakan suatu hal yang wajib diberikan kepada individu berdasarkan kedudukan atau status yang dimilikinya. Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, hak-hak yang melekat pada tenaga kerja mencakup hal-hal berikut:

- a) Setiap tenaga kerja memiliki hak atas kesempatan yang setara dalam memperoleh pekerjaan dan menjalani kehidupan yang layak, tanpa adanya diskriminasi berdasarkan jenis kelamin, suku bangsa, ras, agama, maupun pandangan politik. Hak ini juga mencakup perlakuan yang adil terhadap penyandang disabilitas, sesuai dengan minat dan kemampuan masing-masing individu.
- b) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh pembinaan yang mencakup peningkatan keahlian dan integritas, guna mengembangkan keterampilan kerja secara optimal. Hal ini

¹⁹ Beritno.

bertujuan untuk mendorong peningkatan potensi dan kreativitas dalam rangka memperkuat kompetensi profesional.

- c) Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan yang menyeluruh terhadap aspek kesehatan, keselamatan kerja, moralitas, serta perlakuan yang menjunjung tinggi harkat, martabat, dan nilai-nilai agama yang dianut.
- d) Setiap tenaga kerja, beserta keluarganya, berhak memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai bentuk perlindungan atas risiko sosial dan ekonomi yang mungkin dihadapi selama masa kerja.
- e) Setiap tenaga kerja berhak menerima informasi yang transparan dan akurat mengenai status hubungan kerja, waktu kerja, serta sistem kerja yang berlaku di lingkungan perusahaan tempat ia bekerja.
- f) Setiap tenaga kerja berhak memperoleh fasilitas kerja dan berbagai bentuk tunjangan lainnya, sesuai dengan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan atau perjanjian kerja bersama.

2) Kewajiban Tenaga Kerja

Kewajiban merupakan bentuk tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh individu sesuai dengan kedudukan atau status yang dimilikinya. Dalam konteks hubungan kerja, tenaga kerja memiliki sejumlah kewajiban yang harus dijalankan, antara lain:

- a) Tenaga kerja wajib mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan perusahaan, yang telah ditetapkan berdasarkan ketentuan perundang-undangan, perjanjian kerja, maupun praktik yang lazim diterima.
- b) Tenaga kerja berkewajiban melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional, sesuai dengan standar kelayakan dan kepatutan yang berlaku dalam pelaksanaan pekerjaan.

- c) Tenaga kerja wajib menjaga kerahasiaan seluruh informasi yang berkaitan dengan operasional, strategi, dan data internal perusahaan.
- d) Tenaga kerja berkewajiban menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kesepakatan kerja yang telah disetujui sebelumnya, dengan mempertimbangkan kemampuan dan kompetensi yang dimilikinya.

B. Pengertian Pemberi Kerja/Perusahaan

Dalam Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Kemudian dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan pengusaha adalah :

- a) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- c) Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Selanjutnya yang dimaksudkan dengan perusahaan adalah :

- 1) Setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- 2) Usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Berdasarkan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib

mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.²⁰

C. Hak dan Kewajiban Pemberi Kerja

Hak pemberi kerja :

- a) Berhak sepenuhnya atas hasil kerja pekerja
- b) Berhak atas ditaatinya aturan kerja oleh pekerja, termasuk pemberian sanksi
- c) Berhak melaksanakan tata tertib kerja yang telah dibuat oleh pemberi kerja.

Kewajiban Pemberi Kerja :

- a) Memberikan izin kepada pekerja untuk beristirahat, menjalankan kewajiban menurut agamanya
- b) Dilarang memperkerjakan pekerja lebih dari 7 jam sehari dan 40 jam seminggu, kecuali ada izin penyimpangan
- c) Tidak boleh mengadakan diskriminasi upah laki-laki/perempuan
- d) Bagi perusahaan yang mempekerjakan 25 orang pekerja atau lebih wajib membuat peraturan perusahaan
- e) Wajib membayar upah pekerja pada saat istirahat/libur pada hari libur resmi
- f) Wajib memberikan Tunjangan Hari Raya (THR) kepada pekerja yang telah mempunyai masa kerja 3 bulan secara terus menerus atau lebih.
- g) Wajib mengikutsertakan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja.

2.1.3. Konsep Dasar Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja. Kemudian dapat

²⁰ Beritno.

disebut pula sebagai upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak, dalam hal ini ialah tenaga kerja dan pengusaha.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 tahun 2011 mengatur tentang jaminan sosial bagi tenaga kerja. Undang-Undang ini tidak hanya membahas jaminan kecelakaan kerja, tetapi juga mencakup program lain seperti jaminan kesehatan, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Seluruh program ini harus dijalankan untuk menciptakan kesejahteraan dalam ketenagakerjaan. Perusahaan memberikan jaminan sosial kepada karyawan sebagai bentuk perlindungan kepada tenaga kerja dengan tujuan memberikan penghidupan yang layak dan mencapai kesejahteraan.²¹

Pada hakikatnya jaminan sosial ketenagakerjaan dimaksudkan untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang. Selain itu, jaminan sosial ketenagakerjaan mempunyai beberapa aspek antara lain :

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan penghargaan kepada tenaga kerja yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan tempatnya bekerja.
- c. Menciptakan ketenangan bekerja yang pada akhirnya mendukung kemandirian dan harga diri manusia dalam menghadapi resiko sosial ekonomi.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggungjawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat Indonesia, mengembangkan program

²¹ Nikmah Dalimunthe and others.

jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat.

Ada beberapa manfaat yang dapat diperoleh dengan dilaksanakannya jaminan sosial tenaga kerja, yaitu :

- 1) Jaminan sosial merupakan ketenangan kerja bagi para pekerja dan ketenangan berusaha bagi pengusaha sehingga mendorong terciptanya produktivitas kerja
- 2) Dengan adanya program jaminan sosial yang permanen, berarti pengusaha dapat melakukan perencanaan yang pasti untuk kesejahteraan pekerjanya
- 3) Dengan adanya jaminan sosial tenaga kerja, praktis akan menimbulkan ikatan bagi pekerja untuk bekerja di perusahaan tersebut serta tidak berpisah ke tempat lain
- 4) Jaminan sosial tenaga kerja juga akan ikut menciptakan ketenangan kerja serta menciptakan hubungan yang positif antara pekerja dengan pengusaha.
- 5) Dengan adanya program jaminan sosial ketenagakerjaan, kepastian akan perlindungan terhadap risiko-risiko dari pekerjaan akan terjamin, terutama untuk melindungi kelangsungan 20 penghasilan pekerja yang sangat dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan hidup beserta keluarganya.

Berdasarkan ketentuan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, ruang lingkup jaminan sosial tenaga kerja meliputi jaminan kecelakaan kerja; jaminan hari tua; jaminan pensiun; dan jaminan kematian.

Badan hukum yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). BPJS Ketenagakerjaan adalah lembaga yang berkewajiban untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja melalui

program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pensiun.²²

A. Ruang Lingkup Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam wujud santunan finansial, yang berfungsi sebagai pengganti sebagian pendapatan yang hilang atau berkurang akibat peristiwa tertentu yang dialami oleh tenaga kerja selama masa pengabdian. Selain itu, jaminan sosial ketenagakerjaan dapat dipahami sebagai suatu kebijakan strategis yang ditujukan bagi tenaga kerja, khususnya mereka yang berada dalam lingkungan perusahaan, guna menjamin penyelenggaraan perlindungan kerja yang dilandasi oleh hubungan kerja yang saling menguntungkan antara kedua pihak, yakni tenaga kerja dan pengusaha.

Secara substansial, jaminan sosial ketenagakerjaan bertujuan untuk menjamin keberlangsungan penerimaan penghasilan bagi keluarga pekerja sebagai pengganti sebagian atau seluruh pendapatan yang hilang akibat kondisi tertentu yang tidak diinginkan. Selain fungsi utamanya tersebut, jaminan sosial ketenagakerjaan juga mencakup beberapa aspek penting, antara lain:

- a. Memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja beserta keluarganya;
- b. Merupakan bentuk penghargaan atas kontribusi tenaga dan pemikiran yang telah diberikan oleh tenaga kerja kepada perusahaan tempat ia bekerja.
- c. Mewujudkan rasa aman dalam bekerja, yang pada akhirnya mendukung terciptanya kemandirian serta menjaga martabat manusia dalam menghadapi risiko sosial dan ekonomi.

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan bagian dari tanggung jawab dan kewajiban konstitusional negara dalam rangka

²² Isral Isral, Rahmat Tullah, and Muhammad Suryawan Prianto Syahputra, 'Media Informasi Tentang Aturan Dan PerundangUndangan BPJS Ketenagakerjaan Berbasis Multimedia', *Academic Journal of Computer Science Research*, 3.1 (2021) <<https://doi.org/10.38101/ajcsr.v3i1.333>>.

memberikan perlindungan sosial dan ekonomi kepada seluruh warga negara Indonesia. Pengembangan program jaminan sosial dilaksanakan berdasarkan prinsip funded social security, yaitu sistem jaminan sosial yang pendanaannya bersumber dari iuran peserta. Namun demikian, cakupan kepesertaan dalam sistem tersebut hingga saat ini masih terbatas pada kelompok masyarakat tertentu, sehingga diperlukan perluasan dan penguatan kebijakan agar perlindungan sosial dapat menjangkau seluruh lapisan masyarakat secara berkeadilan.

Pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan memberikan sejumlah manfaat strategis, antara lain:

- a. Program jaminan sosial ketenagakerjaan memberikan rasa aman dalam bekerja bagi tenaga kerja serta kepastian berusaha bagi pengusaha, yang secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja.
- b. Dengan tersedianya program jaminan sosial yang bersifat permanen, pengusaha memiliki dasar yang jelas untuk merumuskan perencanaan kesejahteraan tenaga kerja secara berkelanjutan.
- c. Keberadaan jaminan sosial ketenagakerjaan mendorong terciptanya ikatan kerja yang kuat antara tenaga kerja dan perusahaan, sehingga mengurangi kecenderungan perpindahan tenaga kerja ke tempat lain.
- d. Program ini turut menciptakan suasana kerja yang kondusif serta membangun hubungan industrial yang harmonis antara tenaga kerja dan pengusaha.
- e. Melalui jaminan sosial ketenagakerjaan, kepastian perlindungan terhadap risiko-risiko yang timbul dari hubungan kerja dapat terjamin, khususnya dalam menjaga kesinambungan penghasilan tenaga kerja yang sangat diperlukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya.

B. BPJS Ketenagakerjaan

Badan hukum yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia adalah Badan

Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). BPJS Ketenagakerjaan merupakan lembaga yang dibentuk oleh pemerintah dan berfokus pada pemberian layanan jaminan sosial kepada tenaga kerja, baik yang berstatus sebagai pegawai negeri maupun pegawai swasta. Sebagai badan hukum publik yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia, BPJS Ketenagakerjaan memiliki mandat untuk memberikan perlindungan kepada seluruh tenaga kerja di Indonesia, mencakup sektor formal dan informal, serta kepada tenaga kerja asing yang bekerja di wilayah Indonesia dengan masa kerja paling sedikit enam bulan.

BPJS merupakan badan hukum yang menjalankan sistem jaminan sosial nasional. BPJS telah memenuhi semua ketentuan materiil dan ketantuan formiil dalam persyaratan sebagai badan hukum. Secara materiil BPJS mempunyai aset atau harta kekayaan yang terpisah dari para pendirinya yaitu pemerintah. Secara formiil kedudukan badan hukum BPJS didasarkan pada Pasal 1 angka 1 Undang-Undang BPJS yang disebutkan bahwa," Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial."²³

BPJS Ketenagakerjaan merupakan hasil transformasi kelembagaan dari PT Jamsostek (Persero), yang sebelumnya menjalankan fungsi penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja. Program Jamsostek dirancang untuk memberikan perlindungan dasar dalam rangka memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, melalui jaminan atas kesinambungan penerimaan penghasilan sebagai pengganti sebagian atau seluruh pendapatan yang hilang akibat risiko sosial.

Berdasarkan Hukum Administrasi Negara, BPJS merupakan Badan Hukum Publik yang berbeda dengan yang lain. Hal ini dikarenakan BPJS merupakan satu-satunya badan hukum publik yang pembentukannya dan (hanya) dapat dibubarkan dengan Undang-

²³ Ikhsan, Muliana, and Wahab.

Undang. Kemudian, direksi BPJS langsung bertanggung jawab kepada Presiden. Hal-hal tersebut menjadikan BPJS adalah satu-satunya lembaga negara yang memiliki arti sebagai berikut: a. Sebagai Badan Hukum Publik yang bertanggung jawab kepada Presiden, BPJS bukanlah bawahan Menteri, tidak juga membawahkan Menteri, atau tidak di bawah koordinasi kementerian atau lembaga manapun, sehingga sebagai Badan Negara, BPJS memiliki otoritas kebijakan yang independen. b. BPJS sebagai lembaga negara wajib menyampaikan laporan enam bulanan dan laporan insidentil lain sesuai kebutuhan kepada Presiden, sehingga bila ada yang menyimpang Presiden dapat meluruskan langsung arah kebijakan Direksi BPJS. c. BPJS adalah Badan Negara yang independent dalam mengelola keuangan yang dihipunkannya dari masyarakat maupun dari APBN/APBD. Hal ini berarti pada BPJS berlaku perundang-undangan tentang keuangan Negara sehingga kedudukan hukum negara pada BPJS Kesehatan sama dengan lembaga negara lain dalam mencapai akuntabilitas pemerintah.²⁴

Transformasi kelembagaan dari PT Jamsostek (Persero) menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) secara resmi berlaku sejak tanggal 1 Januari 2014. Pada tanggal tersebut, PT Jamsostek dinyatakan dibubarkan tanpa melalui proses likuidasi. Seiring dengan pembubaran tersebut, Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 tentang Penetapan Badan Penyelenggara Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi.

Seluruh aset, liabilitas, serta hak dan kewajiban hukum yang sebelumnya dimiliki oleh PT Jamsostek dialihkan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Demikian pula, seluruh tenaga kerja yang sebelumnya bekerja di PT Jamsostek secara otomatis menjadi bagian dari BPJS Ketenagakerjaan. Tahapan persiapan operasionalisasi BPJS Ketenagakerjaan dilakukan untuk menyelenggarakan program-program jaminan sosial ketenagakerjaan, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja

²⁴ Ikhsan, Muliana, and Wahab.

(JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP), sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.

Selanjutnya, pada tanggal 1 Juli 2015, BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi secara penuh, yang ditandai dengan diterbitkannya tiga peraturan pemerintah, yaitu: Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian, Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, dan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua. BPJS Ketenagakerjaan dapat di bilang sebagai asuransi hari tua bagi pekerja. Penyelenggaraan program-program jaminan sosial ketenagakerjaan diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip :

- 1) Kegotong royongan, kebersamaan antar peserta dalam menanggung beban biaya jaminan sosial yang diwujudkan dengan kewajiban setiap peserta membayar iuran sesuai dengan tingkat gaji, upah, atau penghasilan.
- 2) Nirlaba, pengelolaan usaha yang mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta.
- 3) Keterbukaan, mempermudah akses informasi yang lengkap, benar, dan jelas bagi setiap peserta.
- 4) Kehati-hatian, pengelolaan dana secara cermat, teliti, dan tertib.
- 5) Akuntabilitas, pelaksanaan program dan pengelolaan keuangan secara akurat dan dipertanggungjawabkan.
- 6) Portabilitas, memberikan jaminan secara berkelanjutan meskipun peserta berpindah pekerjaan atau tempat tinggal dalam wilayah Negara Republik Indonesia.
- 7) Kepesertaan bersifat wajib, mengharuskan seluruh penduduk untuk menjadi peserta jaminan sosial yang dilaksanakan secara bertahap.

- 8) Dana amanat, iuran dan hasil pengembangannya merupakan dana titipan dari peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan peserta jaminan sosial.
- 9) Hasil pengelolaan dana jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar- besarnya kepentingan peserta.

BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan lima program dalam memberikan jaminan sosial kepada pekerja. Hal ini berdasarkan Pasal 83 Undang-Undang Cipta Kerja tentang perubahan Pasal 6 ayat (2) Undang-Undang BPJS yang disebutkan bahwa “BPJS Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b menyelenggarakan program: a. jaminan kecelakaan kerja; b. jaminan hari tua; c. jaminan pensiun; d. jaminan kematian; dan e. jaminan kehilangan pekerjaan.”²⁵ Pada saat ini terdapat 5 (lima) jenis program BPJS Ketenagakerjaan yaitu:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Kecelakaan kerja adalah kecelakaan yang terjadi berhubung dengan hubungan kerja, demikian pula kecelakaan yang terjadi dalam perjalanan berangkat dari rumah menuju tempat kerja dan pulang ke rumah melalui jalan yang biasa atau wajar dilalui. Pekerja yang berdasarkan keterangan dokter yang ditunjuk dinyatakan menderita penyakit yang timbul karena hubungan kerja, berhak memperoleh jaminan kecelakaan kerja, meskipun hubungan kerja telah berakhir.

Tenaga kerja dalam hal kecelakaan kerja adalah:

- a) Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan, baik yang menerima upah ataupun tidak
- b) Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan

Hak atas jaminan kecelakaan kerja diberikan bila penyakit tersebut timbul dalam jangka waktu paling lama 3 (tiga) tahun sejak hubungan kerja berakhir. Pelayanan kesehatan sesuai dengan kebutuhan medisnya, antara lain meliputi :

²⁵ Ikhsan, Muliana, and Wahab.

- a) Pemeriksaan dasar dan penunjang;
- b) Perawatan tingkat pertama dan lanjutan;
- c) Rawat inap kelas I rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta yang setara;
- d) Perawatan intensif;
- e) Penunjang diagnostik;
- f) Pengobatan;
- g) Pelayanan khusus;
- h) Alat kesehatan dan implan;
- i) Jasa dokter/medis;
- j) Operasi;
- k) Transfusi darah;
- l) Rehabilitasi medis.

Pelayanan kesehatan bagi peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja diselenggarakan oleh fasilitas pelayanan kesehatan milik pemerintah pusat, pemerintah daerah, maupun pihak swasta yang telah memenuhi persyaratan dan menjalin kerja sama resmi dengan BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam hal peserta mengalami kecelakaan kerja dan mendapatkan perawatan di fasilitas pelayanan kesehatan yang belum menjalin kerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan—karena di lokasi kejadian tidak tersedia fasilitas yang telah bekerja sama—maka biaya perawatan bagi peserta penerima upah wajib dibayarkan terlebih dahulu oleh pemberi kerja. Sementara itu, bagi peserta bukan penerima upah, biaya tersebut wajib ditanggung terlebih dahulu oleh peserta yang bersangkutan.

Biaya yang telah dibayarkan oleh pemberi kerja atau peserta bukan penerima upah akan diganti oleh BPJS Ketenagakerjaan, dengan ketentuan bahwa besaran penggantian disesuaikan dengan standar biaya tertinggi dari fasilitas pelayanan kesehatan di wilayah setempat yang telah menjalin kerja sama dengan BPJS

Ketenagakerjaan. Apabila terdapat selisih antara biaya yang dikeluarkan dan biaya yang diganti oleh BPJS Ketenagakerjaan, maka kekurangan tersebut menjadi tanggung jawab pemberi kerja.

Jaminan kecelakaan kerja diberikan kepada pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja berupa:

- 1) Biaya pengangkutan pekerja yang mengalami kecelakaan kerja ke rumah sakit atau ke rumahnya termasuk biaya pertolongan pertama pada kecelakaan. Dalam hal ini, apabila kecelakaan kerja, pekerja berhak atas biaya transportasi untuk mengangkut pekerja yang mengalami kecelakaan dari lokasi kejadian ke suatu tempat untuk melakukan pertolongan pertama, seperti misalnya rumah sakit atau klinik kesehatan.
- 2) Biaya pemeriksaan, pengobatan dan/atau perawatan selama di rumah sakit, termasuk rawat jalan. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja berhak mendapatkan seluruh biaya yang berkaitan dengan penyembuhan atau rehabilitasi akibat kecelakaan kerja, seperti misalnya untuk memeriksa (menentukan diagnosis), kemudian pengobatan hingga perawatan di rumah sakit atau rawat jalan hingga kondisi pekerja yang mengalami kecelakaan kembali seperti sedia kala.
- 3) Biaya rehabilitasi, berupa alat bantu (orthese) atau alat ganti (prothese) bagi pekerja yang anggota badannya hilang atau tidak berfungsi akibat kecelakaan kerja. Contohnya, apabila seorang pekerja akibat kecelakaan kerja mengalami disabilitas seperti separuh lengannya terluka sehingga terpaksa diamputasi, maka ia berhak mendapatkan alat ganti dalam hal ini tangan palsu.
- 4) Santunan berupa uang yang meliputi;
 - a) Santunan sementara tidak mampu bekerja. Pekerja yang mengalami kecelakaan kerja dan untuk sementara waktu

tidak dapat bekerja di tempat kerja yang bersangkutan, berhak menerima santunan.

- b) Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya. Pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja mungkin mengalami risiko yang sangat besar sehingga apabila risiko itu terjadi maka akan mempengaruhi keberlangsungan karirnya dalam pekerjaan.
- c) Santunan cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental. Risiko besar dalam suatu pekerjaan yang dapat mengakibatkan pekerja tersebut tidak mampu bekerja lagi apabila risiko yang besar tersebut benar-benar terjadi dalam kecelakaan kerja, contohnya seorang pekerja mengalami trauma apabila ia melihat sendiri kawannya meninggal dunia saat melakukan pekerjaannya.
- d) Santunan kematian. Santunan yang diberikan kepada keluarga pekerja yang tertimpa kecelakaan kerja sehingga mengakibatkan pekerja meninggal dunia.

Hak atas manfaat jaminan kecelakaan kerja dinyatakan gugur apabila pengajuan klaim dilakukan setelah melewati jangka waktu dua (2) tahun sejak terjadinya kecelakaan kerja. Sementara itu, klaim atas penyakit akibat kerja masih dapat diajukan dalam kurun waktu paling lama tiga (3) tahun sejak tenaga kerja berhenti bekerja atau memasuki masa pensiun.

Besaran iuran jaminan kecelakaan kerja bagi peserta penerima upah yang bekerja pada pemberi kerja selain instansi penyelenggara negara ditentukan berdasarkan pengelompokan tingkat risiko lingkungan kerja.

Pengelompokan tersebut terdiri atas lima kategori tingkat risiko, yang masing-masing mencerminkan tingkat potensi bahaya dan kompleksitas pekerjaan di lingkungan kerja yang bersangkutan.

- a) Tingkat risiko sangat rendah : 0,24% dari upah sebulan
- b) Tingkat risiko rendah : 0,54% dari upah sebulan

- c) Tingkat risiko sedang : 0,89% dari upah sebulan
- d) Tingkat risiko tinggi : 1,27% dari upah sebulan
- e) Tingkat risiko sangat tinggi : 1,74% dari upah sebulan

Besarnya iuran jaminan kecelakaan kerja bagi setiap perusahaan ditetapkan oleh BPJS Ketenagakerjaan dengan berpedoman pada kelompok tingkat risiko lingkungan kerja.

2) Jaminan Kematian (JKM)

Kematian dini atau prematur pada umumnya menimbulkan dampak kerugian finansial bagi keluarga yang ditinggalkan. Kerugian tersebut dapat berupa hilangnya sumber penghasilan utama dari pihak yang meninggal dunia, serta beban biaya yang timbul akibat proses pemakaman. Sebagai bentuk perlindungan terhadap risiko tersebut, pemerintah melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kematian. Program ini dirancang untuk memberikan santunan kepada ahli waris dari tenaga kerja yang meninggal dunia sebelum mencapai usia 56 tahun, dengan ketentuan bahwa kematian tersebut bukan disebabkan oleh kecelakaan kerja. Jaminan yang diberikan meliputi :

- 1) Biaya pemakaman;
- 2) Santunan berupa uang;
- 3) Beasiswa pendidikan anak dari tenaga kerja yang meninggal dunia.

3) Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan Hari Tua merupakan bentuk tabungan wajib yang diselenggarakan dalam rangka memberikan bekal finansial kepada tenaga kerja pada masa pensiun atau hari tua. Manfaat dari program ini diberikan kepada peserta dalam bentuk pembayaran sekaligus, sebagai hasil akumulasi iuran yang telah

disetorkan selama masa kerja. Jaminan Hari Tua dapat diberikan kepada tenaga kerja apabila memenuhi ketentuan tertentu, yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jaminan hari tua diberikan kepada pekerja apabila:

- 1) Telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun;
- 2) Mengalami cacat total tetap setelah ditetapkan oleh Dokter walaupun belum 55 tahun;
- 3) Meninggal dunia;

Pekerja yang telah mencapai usia 56 (lima puluh enam) tahun tetapi masih tetap bekerja, dapat memilih untuk menerima pembayaran jaminan hari tuanya pada saat pekerja yang bersangkutan berhenti bekerja.

4) Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan pensiun merupakan salah satu bentuk jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan taraf kehidupan yang layak bagi tenaga kerja dan/atau ahli warisnya. Program ini diselenggarakan melalui pemberian manfaat berupa penghasilan berkala kepada peserta setelah memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia. Penerima jaminan pensiun terdiri atas:

- a) Pekerja
- b) 1 (satu) orang istri atau suami yang sah sesuai dengan peraturan perUndang-Undangan
- c) Paling banyak 2 (dua) orang anak
- d) 1 (satu) orang Orang Tua

Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun, usia pensiun ditetapkan pada 56 (lima puluh enam) tahun. Selanjutnya, terhitung sejak tanggal 1 Januari 2019, usia pensiun dinaikkan menjadi 57 (lima puluh tujuh) tahun, dan akan terus meningkat setiap tiga (3) tahun hingga mencapai batas usia

pensiun maksimal, yaitu 65 (enam puluh lima) tahun. Tenaga kerja yang telah mencapai usia pensiun namun masih melanjutkan hubungan kerja, diberikan pilihan untuk menerima manfaat jaminan pensiun pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja, dengan ketentuan bahwa pengajuan manfaat tersebut dilakukan paling lambat tiga (3) tahun setelah mencapai usia pensiun yang ditetapkan.

5) Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Jaminan Kehilangan Pekerjaan, selanjutnya disingkat JKP, merupakan salah satu bentuk jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Manfaat yang diberikan dalam program ini meliputi santunan uang tunai, akses terhadap informasi pasar kerja, serta pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja. JKP merupakan manfaat tambahan yang diselenggarakan oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), melengkapi program-program yang telah ada sebelumnya, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pensiun (JP). Meskipun terdapat penambahan manfaat, pemerintah menjamin bahwa besaran iuran BPJS Ketenagakerjaan tidak mengalami perubahan.

Untuk memperoleh manfaat JKP, peserta wajib terdaftar dalam seluruh program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Apabila peserta mengalami PHK, maka yang bersangkutan berhak menerima manfaat berupa uang tunai dan pelatihan kerja selama enam bulan. Besaran manfaat uang tunai yang diberikan adalah sebesar 45% dari upah bulanan, dengan batas maksimal upah sebesar Rp5.000.000 per bulan, selama tiga bulan pertama. Pada tiga bulan berikutnya, peserta akan menerima manfaat sebesar 25% dari upah bulanan.

Adapun persyaratan bagi peserta untuk memperoleh manfaat JKP antara lain: telah terdaftar sebagai peserta selama minimal 24 bulan, memiliki masa iur sekurang-kurangnya 12 bulan, dan telah membayar iuran secara berturut-turut selama tiga bulan terakhir sebelum terjadinya PHK. Dalam hal pemberi kerja menunggak pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan selama maksimal tiga bulan berturut-turut dan terjadi PHK, maka BPJS Ketenagakerjaan tetap berkewajiban membayarkan manfaat JKP kepada peserta sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun, apabila tunggakan iuran melebihi tiga bulan, maka tanggung jawab pembayaran manfaat JKP sepenuhnya menjadi kewajiban pemberi kerja kepada peserta yang bersangkutan.

2.2 Kajian Terhadap Asas Prinsip Yang Terkait Dengan Penyusunan Norma

Negara Indonesia adalah negara hukum. Dengan sebutan sebagai negara hukum, Indonesia memiliki aturan-aturan hukum yang berbentuk perundang-undangan. Bentuk peraturan perundang-undangan ini berfungsi untuk mengatur masyarakat ke arah yang lebih baik lagi. Dalam membentuk suatu peraturan perundang-undangan, tentunya membutuhkan suatu konsep dalam rencana untuk membentuk suatu peraturan perundang-undangan yang baik. Peraturan perundang-undangan yang baik yaitu suatu peraturan perundang-undangan yang memiliki dasar atau landasan yang disebut dengan *Grundnorm*.²⁶

Membentuk suatu peraturan perundang-undangan tentunya membutuhkan rencana atau plan yang baik untuk menentukan ke arah mana peraturan perundang-undangan tersebut dibentuk. Dengan rencana yang baik, maka akan terbentuk pula suatu peraturan perundang-undangan yang baik. Dalam merencanakan pembentukan peraturan perundang-undangan, tentunya tidak lepas dengan apa yang disebut

²⁶ Ferry Irawan Febriansyah, 'Konsep Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia', *Perspektif*, 21.3 (2016), 220 <<https://doi.org/10.30742/perspektif.v21i3.586>>.

dengan konsep. Konsep inilah yang nantinya memiliki peran aktif dalam membentuk peraturan perundang-undangan yang baik. Dapat membentuk suatu peraturan perundang-undangan yang memiliki kepastian, keadilan, dan manfaat.

Pasal 18 ayat 6 undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa pemerintah daerah berwenang untuk mengatur dan mengurus urusan sendiri menurut asas otonomi daerah dan tugas pembantuan. Pembentukan peraturan daerah merupakan manifestasi kewenangan yang diserahkan kepada pemerintah daerah dalam rangka pelaksanaan otonomi daerah untuk menjalankan hak dan kewajibannya. Peraturan daerah adalah peraturan perundang-undangan yang dibentuk oleh dewan perwakilan rakyat daerah dengan persetujuan bersama kepala daerah (Gubernur atau Bupati/Wali Kota). Materi muatan Peraturan Daerah adalah seluruh materi muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan, dan menampung kondisi khusus daerah.²⁷ Pembentukan peraturan daerah menjadi salah satu upaya dalam pembangunan hukum nasional. Terealisasinya pembentukan peraturan daerah di tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten/kota yang komprehensif dan memenuhi asas-asas dan tidak saling tumpang tindih, dapat mewujudkan tegaknya wibawa hukum dalam pembangunan hukum.²⁸

Naskah Akademik adalah naskah hasil penelitian atau pengkajian hukum dan hasil penelitian lainnya terhadap suatu masalah tertentu yang dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah mengenai pengaturan masalah tersebut dalam suatu Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Daerah Provinsi, atau Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota sebagai solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat. Pentingnya naskah akademik dalam menyertai suatu rancangan peraturan perundang-undangan karena dalam naskah

²⁷ Felani Ahmad Cerdas, Ali Abdurahman, and Indra Perwira, 'Harmonisasi Dalam Proses Pembentukan Peraturan Daerah Di Indonesia', *Jihk*, 4.1 (2022), 40–53 <<https://doi.org/10.46924/jihk.v4i1.149>>.

²⁸ Cerdas, Abdurahman, and Perwira.

akademik itulah paradigma kehidupan kemasyarakatan yang hendak dituju oleh peraturan perundang-undangan yang dibentuk dirumuskan secara terperinci melalui pendekatan ilmiah. Lain daripada itu, keberadaan naskah akademik yang menyertai suatu rancangan peraturan perundang-undangan dapat juga dikatakan sebagai sumber inspirasi bagi rancangan peraturan perundang-undangan yang akan diperjuangkan oleh pihak pemrakarsa agar memenuhi kriteria akademik, sehingga perdebatan mengenai materi muatan yang nantinya akan dituangkan ke dalam sebuah rancangan peraturan perundang-undangan dapat dieliminir seminim mungkin.²⁹

Kajian ini menganalisis terhadap penentuan asas dengan memperhatikan berbagai aspek kehidupan yang berkaitan dengan Peraturan Daerah yang akan dibentuk. Asas/prinsip yang terkandung dan tertuang dalam Naskah Akademik merupakan nilai dasar dalam ruang lingkup pengaturan. Selain itu, asas/prinsip bersifat universal dan relevan dengan isu dalam Peraturan Daerah yang akan dibentuk, seperti prinsip perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia yang berlandaskan pada sila ke-2 Pancasila, yaitu “kemanusiaan yang adil dan beradab.” Dalam penyusunan naskah akademik Raperda, khususnya yang berkaitan dengan norma, terdapat beberapa asas atau prinsip dasar yang harus menjadi landasan. Asas-asas ini memastikan bahwa norma yang dirumuskan adalah adil, efektif, dan sesuai dengan tujuan pembentukan peraturan.

Asas berarti dasar prinsip, pedoman, pegangan, atau sesuatu yang dijadikan tumpuan berpikir, berpendapat, dan bertindak. Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan berarti dasar atau sesuatu yang dijadikan tumpuan dalam menyusun peraturan perundang-undangan. Penyusunan norma dalam suatu sistem hukum atau peraturan adalah bagian integral dari pembentukan peraturan perundang-undangan yang berkualitas. Dalam konteks ini, penyusunan norma harus dilandaskan pada asas atau prinsip-prinsip hukum yang menjadi dasar

²⁹ Sihombing and others.

bagi terciptanya ketertiban, keadilan, dan kepastian hukum. Kajian terhadap asas-asas ini penting untuk memastikan bahwa norma yang disusun tidak hanya sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, tetapi juga dapat diterima dan dipahami oleh masyarakat.

Penyusunan norma dalam suatu sistem hukum, termasuk dalam Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, merupakan langkah krusial untuk mencapai tujuan hukum yang adil dan sesuai dengan nilai-nilai kemanusiaan dan demokrasi. Norma-norma ini akan mempengaruhi kehidupan masyarakat, baik dalam hal hak dan kewajiban mereka, maupun dalam hal pengaturan mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial itu sendiri. Oleh karena itu, penyusunan norma harus didasarkan pada asas dan prinsip-prinsip hukum yang teruji, baik secara teoritis maupun praktis, untuk memastikan bahwa norma tersebut berfungsi dengan baik dan memberikan manfaat bagi masyarakat.

Asas merupakan dasar atau landasan dalam menentukan sikap dan perilaku. Asas-asas pembentukan peraturan perundang-undangan merupakan dasar pijak bagi pembentukan peraturan perundang-undangan dan penentu kebijakan dalam membentuk peraturan perundang-undangan. Semua asas-asas harus terpateri dalam diri penentu kebijakan yang akan membentuk peraturan perundang-undangan. Di dalam pembentukan peraturan perundang-undangan tentunya membutuhkan asas atau dasar dalam membentuk suatu peraturan perundang-undangan.³⁰

Asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik, yang secara teoritik meliputi asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik yang bersifat formal dan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik yang bersifat materiil.

1. Asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik

a. Kejelasan Tujuan

³⁰ Febriansyah.

Berdasarkan Asas Kejelasan Tujuan dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dijelaskan bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus mempunyai tujuan yang jelas yang hendak dicapai⁵. Untuk itu, naskah akademik ini dimaksudkan untuk memberikan kejelasan tujuan dalam mewujudkan Kabupaten Trenggalek yang memiliki Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat.

b. Kelembagaan atau Pejabat Pembentuk yang tepat

Berdasarkan ketentuan Asas Kelembagaan atau Pejabat Pembentuk yang tepat dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dijelaskan bahwa setiap jenis Peraturan Perundang-undangan harus dibuat oleh lembaga negara atau pejabat Pembentuk Peraturan Perundang-undangan yang berwenang. Peraturan Perundang-undangan tersebut dapat dibatalkan atau batal demi hukum apabila dibuat oleh lembaga negara atau pejabat yang tidak berwenang.⁶ Untuk itu Lembaga apa saja yang nantinya diharapkan berpartisipasi serta berperan mendukung Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat di Kabupaten Trenggalek

c. Kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan;

Berdasarkan ketentuan Asas Kesesuaian antara jenis, hierarki, dan materi muatan dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dijelaskan bahwa dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus benar-benar memperhatikan materi muatan yang tepat sesuai dengan jenis dan hierarki Peraturan Perundang-undangan.⁷ Oleh sebab itu perlu diperhatikan peraturan di atasnya sebelum membuat peraturan daerah Pengawasan Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat di Kabupaten Trenggalek.

d. Dapat dilaksanakan;

Berdasarkan ketentuan Asas Dapat dilaksanakan dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dijelaskan bahwa setiap Pembentukan Peraturan Perundang-undangan harus memperhitungkan efektivitas Peraturan Perundang-undangan tersebut di dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis. 8 Untuk itu maka perlunya pengaturan rinci mekanisme dalam melaksanakan Pengawasan Ketertiban Umum, Ketenteraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat di Kabupaten Trenggalek.

e. Kedayagunaan dan kehasilgunaan;

Berdasarkan ketentuan Asas kedayagunaan dan kehasilgunaan dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dijelaskan bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan dibuat karena memang benar-benar dibutuhkan dan bermanfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.⁹ Nantinya dalam pengaturan Ketertiban Umum, Ketenteraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat di Kabupaten Trenggalek bermanfaat terhadap pembangunan karakter, menguatkan generasi muda bermoral, yang akan menghadapi tantangan globalisasi budaya.

f. Kejelasan rumusan;

Berdasarkan ketentuan Asas Kejelasan rumusan dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dijelaskan bahwa setiap Peraturan Perundang-undangan harus memenuhi persyaratan teknis penyusunan Peraturan Perundang-undangan, sistematika, pilihan kata atau istilah, serta bahasa hukum yang jelas dan mudah dimengerti sehingga tidak menimbulkan berbagai macam interpretasi dalam pelaksanaannya.¹⁰ Untuk itu dalam

pembentukan dirumuskan sesuai dengan kebutuhan yang ada di Kabupaten Trenggalek.

g. Keterbukaan.

Berdasarkan ketentuan Asas Keterbukaan dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan, dijelaskan bahwa dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan mulai dari perencanaan, penyusunan, pembahasan, pengesahan atau penetapan, dan pengundangan bersifat transparan dan terbuka.¹¹ Dengan demikian, seluruh lapisan masyarakat mempunyai kesempatan yang seluas-luasnya untuk memberikan masukan dalam Pembentukan Peraturan Perundang-undangan. Untuk membuat peraturan daerah di Kabupaten Trenggalek tentang Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat bersifat transparan karena didalam perencanaan, penyusunan dan pembahasan nantinya partisipasi diharapkan dari masyarakat.

2. Asas Materi Muatan

a. Pengayoman

Sesuai dengan ketentuan Asas Pengayoman dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dijelaskan bahwa, setiap Materi Muatan Peraturan Perundangundangan harus berfungsi memberikan perlindungan untuk menciptakan ketentraman masyarakat.¹² Nantinya pengaturan Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat ini dapat mengayomi seluruh masyarakat di Kabupaten Trenggalek baik untuk generasi saat ini maupun generasi yang akan datang.

b. Kemanusiaan

Sesuai dengan ketentuan Asas Kemanusiaan dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan

Perundang-undangan dijelaskan bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundangundangan harus mencerminkan perlindungan dan penghormatan hak asasi manusia serta harkat dan martabat setiap warga negara dan penduduk Indonesia secara proporsional.¹³ Nantinya didalam Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat diharapkan menjunjung tinggi nilai hak asasi manusia sehingga.

c. Kebangsaan

Sesuai dengan ketentuan Asas Kebangsaan dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dijelaskan bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan sifat dan watak bangsa Indonesia yang majemuk dengan tetap menjaga prinsip Negara Kesatuan Republik Indonesia.¹⁴ Nantinya didalam Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat diharapkan memperkuat rasa nasionalisme dan cinta tanah air khususnya untuk masyarakat di Kabupaten Trenggalek.

d. Kekeluargaan

Sesuai dengan ketentuan Asas Kekeluargaan dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dijelaskan bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundangundangan harus mencerminkan musyawarah untuk mencapai mufakat dalam setiap pengambilan keputusan.¹⁵ Nantinya dalam Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat diharapkan memiliki rasa kekeluargaan yang kuat dan memiliki rasa asih dan asuh antar keluarga dikabupaten Trenggalek.

e. Kenusantara.

Sesuai dengan ketentuan Asas Kenusantaraan dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dijelaskan bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundangundangan senantiasa memperhatikan kepentingan seluruh wilayah Indonesia dan Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan yang dibuat di daerah merupakan bagian dari sistem hukum nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.¹⁶ Dalam pengaturan ini nantinya diharapkan mampu menjunjung tinggi nilai-nilai yang terkandung didalam pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 agar diimplementasikan kedalam kehidupan sehari-hari di Kabupaten Trenggalek.

f. Bhinneka tunggal ika

Sesuai dengan ketentuan Asas Bhineka tunggal ika dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dijelaskan bahwa Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus memperhatikan keragaman penduduk, agama, suku dan golongan, kondisi khusus daerah serta budaya dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.¹⁷ Untuk itu nantinya diharapkan dalam peraturan ini nanti masyarakat di Kabupaten Trenggalek lebih saling menghormati meskipun ada perbedaan antara suku, ras, maupun agama.

g. Keadilan

Sesuai dengan ketentuan Asas Keadilan dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dijelaskan bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan keadilan secara proporsional bagi setiap warga negara.¹⁸ Dalam Rancangan Peraturan Daerah tentang Ketertiban Umum, Ketenteraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat di kabupaten Trenggalek ini tidak akan ada perbedaan, dan semua dianggap

sama dalam proporsionalitasnya dalam mendapatkan Pengauatan Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat.

h. Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan

Sesuai dengan ketentuan Asas Kesamaan kedudukan dalam hukum dan pemerintahan dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dijelaskan bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan tidak boleh memuat hal yang bersifat membedakan berdasarkan latar belakang, antara lain, agama, suku, ras, golongan, gender, atau status sosial.¹⁹ Nantinya diharapkan untuk mengenai program maupun sesuatu hal yang didapatkan dari Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat ini nanti tidak ada perbedaan dalam memandang masyarakat sebagai subyek hukum untuk mendapatkan Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat di Kabupaten Trenggalek.

i. Ketertiban dan kepastian hukum.

Sesuai dengan ketentuan Asas ketertiban dan kepastian hukum dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dijelaskan bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus dapat mewujudkan ketertiban dalam masyarakat melalui jaminan kepastian hukum.²⁰ Nantinya didalam peraturan ini lebih meningkatkan keteriban umum yang ada di Kabupaten Trenggalek karena tingkat moralitasnya meningkat dan dalam pengaturan mengenai Ketertiban Umum, Ketentraman Masyarakat, dan Pelindungan Masyarakat dibuat secara rinci sehingga menjamin akan kepastian hukum seluruh masyarakat di Kabupaten Trenggalek.

j. Keseimbangan, keserasian, dan keselarasan.

Sesuai dengan ketentuan Asas keseimbangan, keserasian, dan keselarasan dalam Undang-Undang 12 Tahun 2011 tentang

Pembentukan Peraturan Perundang-undangan dijelaskan bahwa setiap Materi Muatan Peraturan Perundang-undangan harus mencerminkan keseimbangan, keserasian, dan keselarasan, antara kepentingan individu, masyarakat dan kepentingan bangsa dan negara.²¹ Didalam pertauran daerah ini nanti diharapkan mempunyai keseimbangan antara hak dan kewajiban setiap masyarakat, serta menyelaraskan adat dan budaya yang telah hidup di masyarakat di Kabupaten Trenggalek.

Dengan memperhatikan asas-asas yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011, diharapkan Raperda tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek dapat disusun dan diimplementasikan secara efektif, memberikan perlindungan yang adil kepada tenaga kerja, serta berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan pembangunan ekonomi daerah.

2.3 Kajian Terhadap Praktik Penyelenggaraan, Kondisi Yang Ada, Serta Permasalahan Yang Dihadapi Masyarakat

Diundangkannya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang SJSN) menjadikan dasar hukum atau pengaturan terkait dengan penerapan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Selanjutnya dalam Pasal 1 angka (1) Undang-Undang SJSN menyebutkan Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Kemudian Pasal 5 Undang-Undang tersebut mengamanatkan pembentukan badan yang melaksanakan kebijakan yang disebut Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang harus dibentuk dengan Undang-Undang. Oleh karena itu, kemudian ditetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan sosial (selanjutnya disebut dengan Undang-Undang BPJS). BPJS menjadi organ pemerintah dalam menjalankan program jaminan

sosial kepada masyarakat. Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang BPJS disebutkan bahwa tujuan BPJS dibentuk untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan untuk terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta penjaminan sosial dan/atau anggota keluarganya.³¹

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 khususnya Pasal 27 ayat (2) menyatakan, bahwa setiap Warga Negara Indonesia berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Rumusan ini dapat dimaknai bahwa negara bertanggung jawab untuk memberikan hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak kepada setiap warga sebagai hak konstitusionalnya. Bekerja merupakan cara manusia mendapatkan harkat dan martabatnya sebagai manusia karena dengan bekerja akan dapat meningkatkan kesejahteraan seseorang meskipun selalu harus dihadapkan dengan kenyataan terbatasnya lapangan kerja di negara ini.

Kewenangan di bidang ketenagakerjaan merupakan salah satu kewenangan Pemerintah Kabupaten Trenggalek sebagai Daerah Otonom. Masalah akan timbul, apabila terdapat kesenjangan antara jumlah tenaga kerja yang besar dengan minimnya ketersediaan lapangan kerja yang ada. Dengan kata lain lapangan kerja yang ada tidak mampu menampung (mempekerjakan) tenaga kerja yang ada, lebih-lebih tenaga kerja yang tidak terampil atau berpendidikan. Masalah ini akan menyebabkan semakin meningkatnya tingkat pengangguran sehingga jumlah penduduk miskin juga semakin besar dan memiliki efek-efek negatif yang lain pula. Semua yang kita paparkan di atas tadi merupakan cerminan dari sebagian permasalahan ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek. Kabupaten Trenggalek menghadapi berbagai permasalahan ketenagakerjaan yang kompleks, yang sebagian besar dipengaruhi oleh faktor ekonomi, demografi, dan dampak dari kejadian global seperti pandemi COVID-19. Berikut beberapa masalah ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek:

³¹ Ikhsan, Muliana, and Wahab.

1. Tingkat Pengangguran yang Fluktuatif dan Cenderung Meningkat Pasca-Pandemi

Dampak Pandemi COVID-19: Pandemi COVID-19 memberikan pukulan telak terhadap kondisi ketenagakerjaan di Trenggalek. Banyak pekerja yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) karena perusahaan mengurangi operasional atau bahkan tutup. Hal ini menyebabkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) melonjak signifikan, dari kisaran 2-3% sebelum pandemi menjadi sekitar 4,59% pada Juli 2023, bahkan mencapai 22,10% pada tahun 2022 menurut salah satu sumber BPS Trenggalek (namun data ini perlu dikonfirmasi lebih lanjut dengan periode waktu yang sama dari sumber lain). Meskipun ada upaya pemulihan, tren pengangguran pasca-pandemi masih menunjukkan fluktuasi. Data menunjukkan peningkatan TPT pada tahun 2022 dan 2023, meskipun pada tahun 2023 ada sedikit penurunan. Hal ini mengindikasikan bahwa pasar kerja belum sepenuhnya pulih dan tantangan dalam penyerapan tenaga kerja masih ada. Lonjakan pengangguran ini disebabkan oleh minimnya peluang kerja di beberapa sektor dan ketidakseimbangan antara pasokan tenaga kerja (jumlah pencari kerja) dengan permintaan dari industri.

2. Ketidakseimbangan Antara Pasokan dan Permintaan Tenaga Kerja

Trenggalek memiliki jumlah penduduk usia produktif yang besar, namun daya serap lapangan kerja yang tersedia belum mampu menampung seluruh angkatan kerja yang ada. Terdapat indikasi bahwa sebagian besar penduduk Kabupaten Trenggalek memiliki latar belakang pendidikan yang relatif rendah (lebih dari 80% lulusan SMP ke bawah). Hal ini menciptakan kesenjangan keterampilan antara apa yang dimiliki pencari kerja dan apa yang dibutuhkan oleh pasar kerja modern, terutama di sektor industri atau jasa yang membutuhkan keahlian spesifik. Sektor industri di Trenggalek, meskipun ada,

mungkin belum cukup besar atau beragam untuk menyerap tenaga kerja dalam jumlah masif, terutama tenaga kerja dengan kualifikasi yang lebih tinggi.

3. Dominasi Sektor Informal dan Pekerja Miskin

Data menunjukkan peningkatan signifikan pekerja di sektor informal (dari sekitar 65% menjadi 77% di beberapa periode survei). Ini bisa menjadi indikator bahwa banyak pekerja yang beralih ke sektor informal karena minimnya pekerjaan di sektor formal, atau sebagai strategi bertahan di tengah ketidakpastian ekonomi. Salah satu temuan penting adalah bahwa jumlah pekerja miskin di Trenggalek justru lebih banyak dibandingkan jumlah pengangguran. Ini menunjukkan bahwa banyak orang yang memiliki pekerjaan, namun penghasilan mereka tidak cukup untuk keluar dari garis kemiskinan. Ini adalah masalah krusial yang membutuhkan solusi lebih dari sekadar penciptaan lapangan kerja, tetapi juga peningkatan kualitas pekerjaan dan pendapatan.

4. Kepatuhan Perusahaan Terhadap Upah Minimum Kabupaten (UMK) yang Masih Rendah

Sebagian Perusahaan Belum Menerapkan UMK. Laporan menunjukkan bahwa masih ada sebagian signifikan perusahaan di Trenggalek yang belum membayar gaji karyawannya sesuai Upah Minimum Kabupaten (UMK). Angkanya mencapai sekitar 35% perusahaan belum menerapkan UMK. Beberapa alasan yang dikemukakan adalah skala industri yang kecil, masih dalam tahap berkembang, atau adanya kesepakatan dengan pekerja (meskipun ini perlu pengawasan ketat agar tidak merugikan pekerja). Ketidakpatuhan terhadap UMK ini secara langsung berdampak pada kesejahteraan pekerja dan keluarga mereka, serta menciptakan ketidakadilan dalam persaingan antar perusahaan.

5. Tantangan dalam Implementasi Kebijakan dan Program Ketenagakerjaan

Meskipun ada upaya dari Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan (Disperinaker), keterbatasan anggaran, sarana, dan prasarana dapat membatasi efektivitas program-program penanganan pengangguran dan peningkatan kualitas tenaga kerja. Dalam beberapa analisis, respons dan partisipasi masyarakat terhadap program-program ketenagakerjaan dinilai kurang aktif, yang dapat menghambat keberhasilan program.

- 6. Kualitas dan kesiapan angkatan kerja yang masih menjadi tantangan.** Terdapat ketimpangan antara pertumbuhan angkatan kerja dengan kesempatan kerja, rendahnya kualitas dan motivasi wirausaha, serta keterbatasan kesempatan kerja akibat kondisi perekonomian dan pandemi.
- 7. Permasalahan terkait rendahnya penyerapan tenaga kerja di sektor formal dan tingginya ketergantungan pada sektor informal yang bersifat rentan dan tidak stabil.** Sektor formal di Trenggalek masih belum mampu menyerap tenaga kerja dalam jumlah signifikan akibat keterbatasan investasi dan pengembangan industri yang memadai. Hal ini menyebabkan banyak lulusan dan pencari kerja sulit mendapatkan pekerjaan tetap dengan jaminan sosial dan upah sesuai ketentuan formal. Sebagian besar tenaga kerja menyerap di sektor informal yang umumnya berupa pekerjaan dengan kegiatan usaha mikro, kecil, dan sektor pertanian atau perdagangan kecil. Sektor informal ini bersifat rentan, karena sebagian besar pekerjanya tidak memiliki perlindungan sosial, pendapatan yang tidak menentu, dan risiko kehilangan pekerjaan yang tinggi. Kondisi ini menyebabkan ketidakstabilan ekonomi pekerja dan keluarga mereka.

Pemerintah Kabupaten Trenggalek saat ini belum memiliki Peraturan Daerah (PERDA) yang mengatur tentang penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Saat ini juga belum memiliki PERDA yang mengatur terkait dengan Ketenagakerjaan. Meskipun pernah

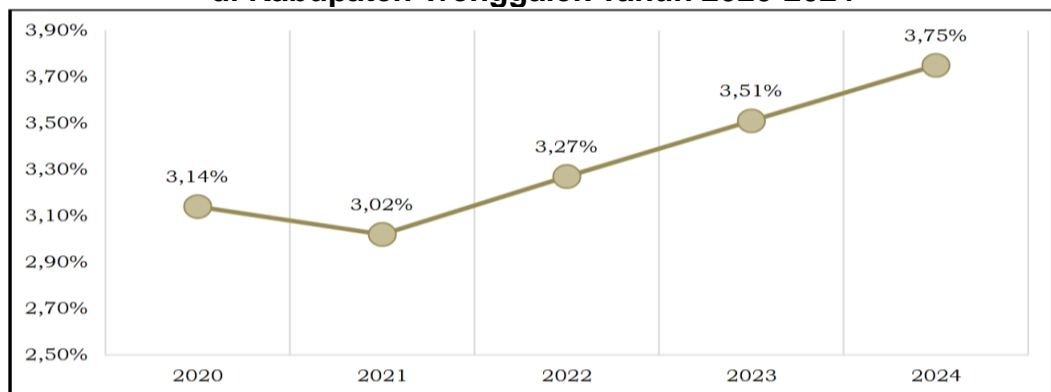
menyusun Drafnya namun sampai dengan saat ini, masih belum memiliki Peraturan Kepala Daerah yang mengatur terkait dengan penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan karena adanya kendala pada saat proses Harmonisasi Peraturan Bupati di Kementerian Hukum dan HAM di Surabaya. Saat ini Pemerintah Kabupaten Trenggalek untuk pelaksanaan program seperti Bantuan Iuran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Petani Tembakau dan Pekerja Rentan mempergunakan payung regulasi berupa Surat Keputusan Kepala Daerah (SK Bupati).

Pembangunan Jangka Menengah Kabupaten Trenggalek berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 3 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2025-2029 menyatakan bahwa Jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja dalam bentuk santunan uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang akibat risiko sosial ekonomi selama bekerja. Hal ini tidak hanya menjadi bentuk perlindungan sosial, tetapi juga sebagai kebijakan yang memperkuat hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja secara adil dan saling menguntungkan. Pelaksanaan program ini telah diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, yang menjadi dasar hukum bagi pelaksanaan program jaminan sosial, termasuk di daerah seperti Kabupaten Trenggalek.

Jumlah kepesertaan aktif BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek mengalami perubahan signifikan dari tahun 2020 hingga 2024. Pada 2020, tercatat 19.539 peserta aktif, terdiri dari 13.478 pekerja penerima upah dan 6.061 pekerja bukan penerima upah, namun pada 2021 jumlah ini menurun menjadi 15.334 peserta akibat penurunan peserta bukan penerima upah yang signifikan. Selanjutnya, kepesertaan kembali meningkat menjadi 19.292 pada 2022, kemudian melonjak tajam menjadi 26.077 peserta pada 2023 dengan 15.601 penerima upah dan 10.476 bukan penerima upah. Pada 2024, jumlah peserta aktif mencapai 34.577 orang, terdiri dari 20.601 penerima upah dan 13.976 bukan

penerima upah, menunjukkan upaya pemerintah daerah yang efektif dalam memperluas cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja formal maupun informal, serta komitmen untuk memberikan perlindungan yang lebih inklusif dan merata bagi seluruh lapisan masyarakat pekerja di Kabupaten Trenggalek.

Grafik 2.1.
Cakupan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja
di Kabupaten Trenggalek Tahun 2020-2024



Sumber: RPJMD Kabupaten Trenggalek 2025-2029

Cakupan kepesertaan jaminan sosial tenaga kerja di Kabupaten Trenggalek menunjukkan tren yang meningkat secara bertahap selama periode 2020 hingga 2024. Pada tahun 2020, cakupan kepesertaan tercatat sebesar 3,14%, kemudian mengalami sedikit penurunan menjadi 3,02% pada tahun 2021. Penurunan ini GAMBARAN UMUM KONDISI DAERAH| II-71 kemungkinan disebabkan oleh dampak pandemi COVID-19 yang memengaruhi stabilitas dunia kerja, terutama di sektor informal dan pelaku usaha kecil yang terdampak signifikan. Namun mulai tahun 2022, cakupan mulai meningkat kembali, yaitu sebesar 3,27%, naik menjadi 3,51% di tahun 2023, dan mencapai 3,75% pada tahun 2024.

Kenaikan ini mencerminkan upaya yang semakin kuat dalam memperluas perlindungan sosial tenaga kerja, termasuk melalui sosialisasi yang lebih masif, penguatan regulasi ketenagakerjaan, serta peningkatan kemitraan antara pemerintah daerah dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, membaiknya kondisi ekonomi pascapandemi serta tumbuhnya sektor usaha yang menyerap tenaga kerja formal turut menjadi faktor pendukung. Meskipun tren kenaikannya positif, cakupan

kepesertaan yang masih rendah menandakan perlunya strategi yang lebih agresif dalam menjangkau tenaga kerja di sektor nonformal agar seluruh pekerja dapat memperoleh jaminan sosial yang layak. Untuk melihat keadaan ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek berdasarkan struktur ketenagakerjaan disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 2.1
Struktur Ketenagakerjaan Kabupaten Trenggalek

No	Struktur Ketenagakerjaan	Jumlah
1.	Penduduk Usia Kerja	603 008 Orang
2.	Angkatan Kerja	482.897 Orang
3.	Pengangguran	18.818 Orang
4.	Penduduk Bekerja:	464.079 Orang
5.	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,9%
6.	Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK)	80,09%
7.	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	96,10%

Sumber: diolah dari data Sakernas Agustus 2024

Beberapa Data Struktur Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek yang bersumber dari Data Sakerjas Bulan Agustus Tahun 2024 menunjukkan bahwa:

- a. Jumlah angkatan kerja pada Agustus 2024 sebanyak 482.897 orang, berkurang 1.270 orang dibandingkan Agustus 2023. Sejalan dengan menurunnya jumlah angkatan kerja, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga turun sebesar 0,64 persen poin menjadi 80,08 persen.
- b. Penduduk yang bekerja sebanyak 464.079 orang, bertambah sebanyak 1.817 orang dari Agustus 2023. Sektor pertanian mengalami peningkatan jumlah pekerja yaitu bertambah sebesar 46.794 orang. Sedangkan untuk sektor manufaktur dan jasa-jasa mengalami penurunan jumlah pekerja yaitu sebesar 43.752 orang dan 1.225 orang
- c. Sebanyak 116.438 orang (25,09 persen) bekerja pada sektor formal atau turun sebesar 3,24 persen poin dibandingkan Agustus 2023.

- d. Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) Agustus 2024 sebesar 3,90 persen atau turun 0,63 persen poin dibandingkan dengan Agustus 2023.
- e. Lulusan Universitas memiliki TPT tertinggi, yaitu sebesar 13,44 persen disusul Sekolah Menengah Atas (SMA) Umum yang memiliki TPT sebesar 4,96 persen dan lulusan SMA Kejuruan yang memiliki TPT sebesar 3,75 persen.

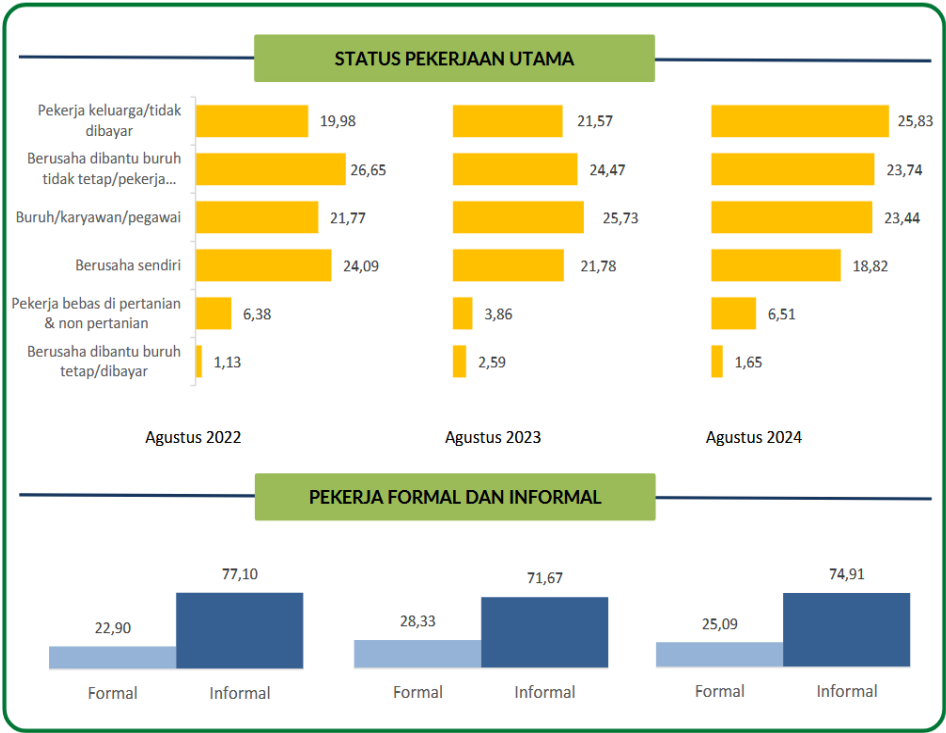
Selanjutnya menurut status pekerjaan utama, terjadi perubahan komposisi persentase di Kabupaten Trenggalek. Pada Agustus 2024, penduduk bekerja di Kabupaten Trenggalek didominasi pekerja keluarga/tidak dibayar yaitu sebesar 25,83 persen diikuti mereka yang berstatus berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/tidak dibayar sebesar 23,74 persen, kemudian sebagai buruh/karyawan/pegawai sebesar 23,44 persen, dan sebagai berusaha sendiri sebesar 18,82 persen. Sementara itu, penduduk yang bekerja dengan status pekerja bebas baik di pertanian maupun non pertanian dan berusaha dibantu buruh tetap/dibayar menjadi yang paling sedikit status pekerjaan utamanya, yaitu masing-masing sebesar 6,51 persen dan 1,65 persen.

Status pekerjaan yang mengalami peningkatan persentase adalah pekerja keluarga/tidak dibayar (naik 4,26 persen poin) dan pekerja bebas baik di pertanian maupun non pertanian (naik 2,65 persen poin). Sedangkan status pekerjaan yang mengalami penurunan adalah berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga/tidak dibayar (turun 0,73 persen poin), berusaha dibantu buruh tetap/dibayar (turun 0,94 persen poin), buruh/karyawan/pegawai (turun 2,29 persen poin), dan berusaha sendiri (turun 2,96 persen poin).

Berdasarkan status pekerjaan utama, kegiatan penduduk bekerja dapat dikategorikan menjadi kegiatan formal dan informal. Penduduk yang bekerja di kegiatan formal meliputi status berusaha dibantu buruh tetap/dibayar dan buruh/karyawan/pegawai, sedangkan mereka yang berusaha sendiri, berusaha dibantu buruh tidak tetap/pekerja keluarga,

pekerja bebas baik di pertanian maupun non pertanian, dan pekerja keluarga/tak dibayar dikategorikan bekerja di kegiatan informal.

Gambar 2.1.
Persentase Penduduk Bekerja Menurut Status Pekerjaan Utama dan Formal Informal Kabupaten Trenggalek, Agustus 2022 – Agustus 2024



Sumber: Sakernas 2022 – 2024 (BRS No. 5/11/Th. VIII, 18 November 2024)

Pada Agustus 2024, penduduk Kabupaten Trenggalek yang bekerja di kegiatan formal sebesar 116.438 orang (25,09 persen), sedangkan yang bekerja di kegiatan informal sebanyak 347.641 orang (74,91 persen). Terjadi penurunan proporsi penduduk yang bekerja di kegiatan formal pada Agustus 2024 sebesar 3,23 persen poin dibandingkan Agustus 2023. Penurunan pada kegiatan formal ini seiring dengan penurunan baik pada status pekerjaan utama berusaha dibantu buruh tetap/dibayar maupun buruh/karyawan/pegawai.

Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan salah satu Program Prioritas Nasional yang tercantum dalam UndangUndang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rancangan Pembangunan Jangka Panjang

Nasional (RPJPN) 2025 – 2045, sehingga Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sangatlah penting dalam menjamin dan meningkatkan kesejahteraan pekerja di tingkat desa hingga kota. Berdasarkan Surat Kepala BPJS Kabupaten Trenggalek, Nomor : B/277/072025, Tanggal 23 Juli 2025, Perihal: Laporan Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek Bulan Juni Tahun 2025 bahwa dalam penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek sampai dengan bulan Juli 2025 sebagai berikut:

1. Pekerja yang sudah terlindungi sejumlah 61.977 pekerja atau baru mencapai 22.9%, masih terdapat 208.662 pekerja atau 77.1% yang belum terlindungi.

Pekerja	Potensi Peserta*	Peserta Aktif	% Peserta Aktif	Belum Terlindungi
Penerima Upah	89.106	38.976	43,74	50.130
Bukan Penerima Upah	160.226	15.995	9,98	144.231
Jasa Konstruksi	21.307	7.006	32,88	14.301
Jumlah	270.639	61.977	22,90	208.662

2. Perusahaan yang sudah menjadi peserta sejumlah 2.410 PK/BU dan jumlah Tenaga kerja 61.977 dengan rincian sebagai berikut:

Jenis Perusahaan	Jumlah PK/BU	Jumlah Peserta
Penerima Upah	2.138	38.976
Bukan Penerima Upah	35	15.995
Jasa Konstruksi	237	7.006
Jumlah	2.410	61.977

3. Telah disalurkan pembayaran manfaat klaim sejumlah Rp 23.314.361.972 untuk 2.417 pekerja, dengan rincian sebagai berikut:

No	Program	Kasus	Nominal
1	Jaminan Hari Tua (JHT)	1.815	18.524.713.640
2	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	329	1.102.737.192
3	Jaminan Kematian (JKM)	124	2.482.500.000
4	Jaminan Pensiun (JP)	61	736.911.140
5	Beasiswa	88	467.500.000
Jumlah		2.417	23.314.361.972

4. Pegawai Non ASN (termasuk Pendidikan dan Kesehatan), Kepala & Perangkat Desa, Perangkat BPD, Perangkat RT/RW dan Kader Kemasyarakatan Desa/Kelurahan sudah terlindungi sejumlah 6.022 pekerja dengan rincian sebagai berikut:

No	Pekerja	Potensi	Peserta	% Belum Terlindungi	Nominal Penganggaran
1	Tenaga Honorer Pemda	7.816	1.696	78,30	0
2	Guru Tenaga Kependidikan	0	1.419	0	0
3	Tenaga Kesehatan Non-ASN	595	728	-22,35	0
4	Kepala & Perangkat Desa	1.824	1.747	4,22	0
5	Perangkat BPD	1.064	49	95,39	0
6	Perangkat RT/RW	5.777	347	93,99	0
7	Kader Kemasyarakatan Desa/Kelurahan	3.040	36	98,82	0
Jumlah		20.116	6.022	70,06	0

5. Manfaat klaim bagi Pegawai Non ASN (termasuk Pendidikan dan Kesehatan), Kepala & Perangkat Desa, Perangkat BPD, Perangkat RT/RW dan Kader Kemasyarakatan Desa/Kelurahan telah disalurkan sejumlah Rp 1.806.508.977 untuk 208 pekerja, dengan rincian sebagai berikut:

No	Program	Kasus	Nominal
1	Jaminan Hari Tua (JHT)	111	878.237.910
2	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	8	22.839.417
3	Jaminan Kematian (JKM)	32	515.500.000
4	Jaminan Pensiun (JP)	33	252.431.650
5	Beasiswa	24	137.500.000
Jumlah		208	1.806.508.977

6. Pada sektor pekerja informal, Pemerintah Kabupaten Trenggalek telah menganggarkan dan mendaftarkan 9.963 pekerja dengan rincian sebagai berikut:

No	Pekerja	Potensi P3KE / DTKS	Jumlah Peserta	Coverage (%)	Keterangan
1	Masyarakat miskin ekstrim / Pekerja Rentan	168.479	308	0,18	APBD Kab Kota
2	Masyarakat miskin ekstrim / Pekerja Rentan	0	43	0	Pekerja Rentan di Desa
3	Masyarakat miskin ekstrim / Pekerja Rentan	0	9.612	0	Dana Bagi Hasil
Jumlah		168.479	9.963	5,91	

7. Manfaat klaim pekerja sektor informal telah disalurkan sejumlah Rp. 563.025.806 ke 15 pekerja, dengan rincian sebagai berikut:

Program	Masyarakat miskin ekstrim / Pekerja Rentan (APBD Kab Kota)		Masyarakat miskin ekstrim / Pekerja Rentan Desa		Dana Bagi Hasil	
	Kasus	Nominal	Kasus	Nominal	Kasus	Nominal
Jaminan Kecelakaan Kerja	1	7.025.806	0	0	0	0
Jaminan Kematian	1	10.000.000	0	0	13	546.000.000
Jaminan Hari Tua	0	0	0	0	0	0
Manfaat Beasiswa	0	0	0	0	0	0
Jumlah	2	17.025.806	0	0	13	546.000.000

8. Pada sektor jasa konstruksi, pekerja yang sudah terlindungi sejumlah 1.210 pekerja, dengan rincian sebagai berikut:

No	Potensi Jumlah Proyek	Jumlah Proyek Terdaftar	Jumlah Nilai Proyek	Jumlah Pekerja
1	690	222	43.926.108.919	1.210

9. Santunan Manfaat klaim sektor jasa konstruksi yang telah disalurkan sejumlah Rp 0 ke 0 pekerja dengan rincian sebagai berikut:

No	Program	Jumlah Kasus	Nominal
1	Jaminan Kecelakaan Kerja	0	0
2	Jaminan Kematian	0	0
3	Beasiswa	0	0
Jumlah		0	0

10. Di Kabupaten Trenggalek masih belum terdapat regulasi pendukung Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan untuk sektor pekerja Penerima Upah, Bukan Penerima Upah, dan Jasa Konstruksi. Diharapkan di tahun 2025 ini, melalui kerjasama antara BPJS Ketenagakerjaan Trenggalek dan Pemerintah Daerah Kabupaten Trenggalek dapat diterbitkan Peraturan Daerah Kabupaten yang mendukung optimalisasi Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
11. Sesuai dengan penjelasan pada poin-poin sebagaimana tersebut di atas, masih terdapat 202.115 pekerja (82,82%) yang belum terlindungi jaminan sosial ketenagakerjaan.

Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ) merupakan cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh Pekerja formal dan informal yang terdaftar sebagai peserta dan memiliki akses pelayanan manfaat yang adil dan sama. Universal coverage jaminan sosial ketenagakerjaan, atau perlindungan menyeluruh bagi seluruh pekerja, bukan hanya program nasional. Ini adalah strategi penting bagi pemerintah daerah untuk menciptakan stabilitas ekonomi, kesejahteraan sosial, dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Ketika semua pekerja terlindungi, pemerintah daerah akan mendapatkan berbagai manfaat yang signifikan.

Dengan adanya jaminan sosial ketenagakerjaan, risiko kecelakaan kerja, kematian, atau pensiun tidak lagi menjadi beban penuh bagi pemerintah daerah. Jika seorang pekerja mengalami kecelakaan, biaya pengobatan dan santunan tidak akan ditanggung oleh anggaran daerah, melainkan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini memungkinkan

pemerintah daerah mengalokasikan dana untuk program-program yang lebih produktif, seperti pembangunan infrastruktur atau peningkatan layanan publik. Secara tidak langsung, jaminan sosial ini berfungsi sebagai jaring pengaman sosial yang mencegah masyarakat jatuh ke dalam kemiskinan akibat risiko kerja, sehingga mengurangi beban pemerintah daerah dalam menyediakan bantuan sosial.

Pekerja yang merasa aman dan terlindungi cenderung lebih produktif. Jaminan sosial memberikan rasa aman finansial dan psikologis, mengurangi kekhawatiran pekerja tentang masa depan mereka. Hal ini akan meningkatkan loyalitas, mengurangi tingkat perputaran karyawan, dan mendorong etos kerja yang lebih baik. Bagi pemerintah daerah, ini berarti tenaga kerja yang lebih stabil dan efisien, yang pada gilirannya akan menarik investasi dan meningkatkan daya saing ekonomi daerah.

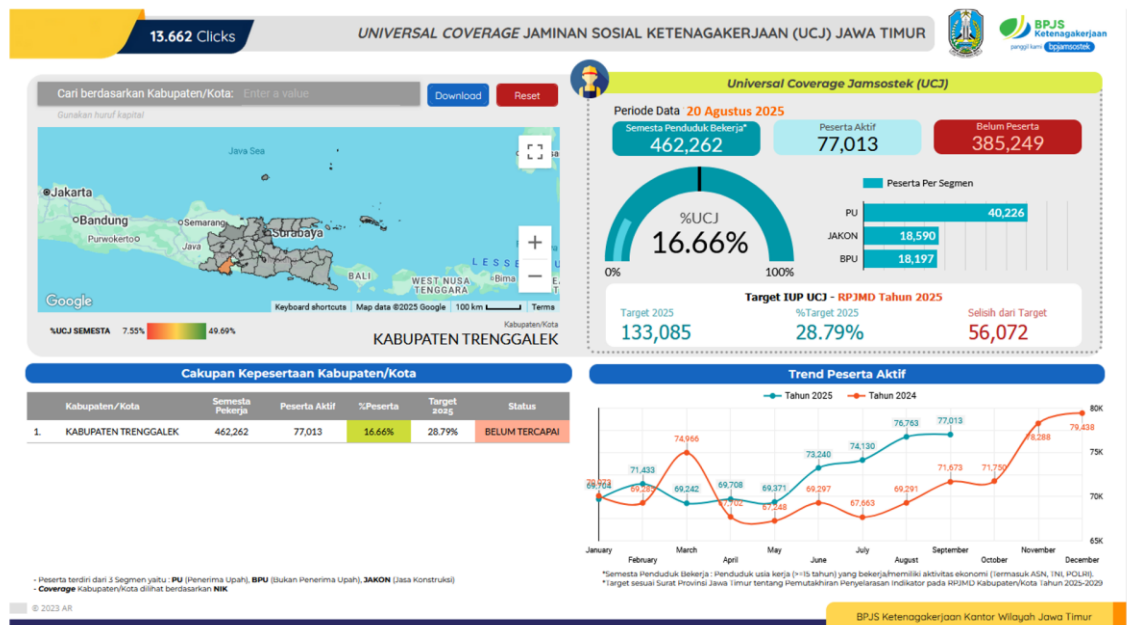
Ketika pekerja dan pemberi kerja memahami manfaat jaminan sosial, mereka akan lebih patuh dalam membayar iuran. Data kepesertaan yang terintegrasi dapat membantu pemerintah daerah dalam mendeteksi dan mengawasi sektor informal, yang berpotensi menjadi sumber Pendapatan Asli Daerah (PAD) baru. Selain itu, dengan adanya database kepesertaan, pemerintah daerah dapat menyusun kebijakan yang lebih akurat dan tepat sasaran.

Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ) di Kabupaten Trenggalek secara umum, penerapannya masih dalam tahap perluasan dan menghadapi berbagai tantangan. UCJ sendiri adalah upaya untuk menjamin seluruh pekerja, baik formal maupun informal, terlindungi oleh program jaminan sosial, terutama BPJS Ketenagakerjaan. Cakupan meliputi Sektor Formal dan Sektor Informal. Untuk Sektor formal melibatkan Pekerja di sektor formal, terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS), PPPK, dan karyawan perusahaan besar, umumnya sudah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Tingkat kepatuhan perusahaan di sektor ini cenderung lebih tinggi karena adanya pengawasan dan regulasi dari pemerintah. Untuk Sektor Informal merupakan tantangan terbesar berada di sektor informal. Di Kabupaten Trenggalek, yang sebagian besar

ekonominya ditopang oleh pertanian, perikanan, dan UMKM, banyak pekerja yang belum terlindungi. Sasaran para Pekerja Tani dan Nelayan, sering bekerja secara mandiri dan tidak memiliki hubungan kerja formal, sehingga kurangnya kesadaran atau kemampuan finansial untuk membayar iuran menjadi kendala utama. Sedangkan untuk Pekerja UMKM, Para pelaku usaha mikro dan kecil seringkali tidak mendaftarkan diri atau pekerjanya karena keterbatasan modal dan menganggap iuran sebagai beban tambahan.

Meskipun Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek belum sepenuhnya tercapai, pemerintah daerah telah menunjukkan komitmen untuk mengatasinya. Upaya yang sudah dilakukan perlu diperkuat dengan sosialisasi yang lebih intensif, kerja sama dengan berbagai pihak, dan inovasi program yang sesuai dengan karakteristik demografi dan ekonomi lokal. Pemerintah Kabupaten Trenggalek telah menunjukkan komitmen untuk memperluas cakupan jaminan sosial. Langkah-langkah yang diambil antara lain: Subsidi iuran dimana beberapa program pemerintah daerah memberikan subsidi iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja rentan atau sektor-sektor tertentu, seperti petani, nelayan, dan guru honorer. Selanjutnya juga ada Inisiatif Kolaborasi, dimana terdapat kerja sama antara pemerintah daerah, BPJS Ketenagakerjaan, dan dinas terkait (seperti Dinas Koperasi, Usaha Mikro dan Perdagangan) untuk melakukan sosialisasi dan pendataan kepesertaan. Pencapaian UCJ di Trenggalek akan sangat krusial untuk menciptakan perlindungan sosial yang merata dan berkelanjutan bagi seluruh lapisan masyarakat, sebagaimana tersaji dalam Gambar 2.2.

Gambar 2.2.
Capaian UCJ Sosial Ketenagakerjaan Kabupaten Trenggalek
Per 20 Agustus 2025



Sumber: Loker Studio Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Jawa Timur, Tahun 2025

Dari data tersebut diketahui bahwa jumlah pekerja aktif di Kabupaten Trenggalek yang masuk dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan sebanyak 77.013 pekerja dengan rincian pekerja penerima upah (PU) sebanyak 40.266 pekerja, pekerja bukan penerima upah (BPU) sebanyak 18.197 pekerja dan pekerja jasa konstruksi sebanyak 18.590 pekerja. Jika jumlah penduduk yang bekerja (Semesta Penduduk Bekerja) di Kabupaten Trenggalek sebanyak 462.262 orang maka dapat diketahui capaian UCJ di Kabupaten Trenggalek yaitu sebesar 16,66% dari jumlah tenaga kerja di Kabupaten Trenggalek atau masih terdapat 385.249 pekerja yang belum masuk dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, sehingga capaian UCJ di Kabupaten Trenggalek berada di bawah capaian UCJ Provinsi Jawa Timur yaitu sebesar 24,60%.

Jumlah pekerja yang belum masuk program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek sebanyak 385.249 pekerja, merupakan angka yang cukup besar, hal tersebut diantaranya dikarenakan ketidakpatuhan para pemberi kerja atau perusahaan untuk melaksanakan program Jaminan sosial ketenagakerjaan dan

bagaimanakah peran pemerintah daerah dalam menyelesaikan permasalahan para pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan para pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan Serta bagaimana pengetahuan masyarakat terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Secara normatif hal tersebut diatur dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem jaminan Sosial Nasional, Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pekerja pada sektor informal dengan penghasilan yang rendah dapat dikategorikan pekerja rentan yang pada umumnya masih belum tersentuh oleh program jaminan sosial ketenagakerjaan. Bila terjadi risiko hilangnya penghasilan, kecelakaan, kematian, dan sakit akan langsung berdampak pada kondisi keuangan mereka sehingga dapat mengakibatkan kemiskinan. Pekerja rentan dimaksud adalah seperti petani, nelayan, pekerja lintas agama, tukang ojek, pekerja perempuan dan penyandang disabilitas.

Permasalahan utama dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek adalah cakupan kepesertaan yang rendah, data peserta yang tidak valid atau belum sinkron, kurangnya sinergi antara pemerintah daerah, BPJS, dan perangkat desa, keterbatasan regulasi dan kesadaran masyarakat, masalah akses klaim peserta, serta keterbatasan pendanaan. Upaya kolaboratif dan peningkatan sosialisasi, serta perbaikan sistem data dan layanan menjadi kunci untuk mengatasi permasalahan ini demi perlindungan sosial ketenagakerjaan yang inklusif dan efektif. Permasalahan dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek, sebagai berikut:

1. Rendahnya Cakupan Kepesertaan

Cakupan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek masih sangat rendah, hanya sekitar 26,04% dari total tenaga kerja pada tahun 2024. Cakupan ini terdiri dari Peserta

Penerima Upah (PU) sebesar 43,2%, Peserta Bukan Penerima Upah (BPU) hanya sekitar 9%, dan Jasa Konstruksi sebesar 81,7%. Target kepesertaan yang ditetapkan dalam Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah adalah mencapai 83,29% pada tahun 2045, yang berarti masih ada kesenjangan besar yang harus ditangani.

2. Kesulitan dalam Validitas Data dan Sinergi Antar Stakeholder

Salah satu masalah utama adalah validitas data peserta yang tidak selalu sinkron dengan catatan sipil, sehingga salah sasaran atau peserta tidak tercatat dengan benar. Kebutuhan akan sinergi erat antara pemerintah daerah, BPJS Ketenagakerjaan, dan perangkat desa sangat krusial untuk memastikan data penerima bantuan dan peserta program jaminan sosial up-to-date, akurat, dan obyektif. Perangkat desa dan kelurahan berperan penting dalam verifikasi data agar semua pekerja dapat terlindungi.

3. Keterbatasan Regulasi dan Kesadaran Masyarakat

Belum adanya regulasi daerah yang optimal baik berupa Peraturan Daerah atau Peraturan Kepala Daerah, dan belum maksimalnya kesadaran dan kepatuhan pemberi kerja, terutama di sektor informal dan jasa konstruksi, menjadi hambatan dalam pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan. Pekerja jasa konstruksi yang memiliki risiko tinggi masih harus terus diwajibkan dan diawasi kepesertaannya agar mendapatkan perlindungan yang layak.

4. Kendala Klaim dan Perlindungan Peserta

Masih terdapat kasus peserta yang mengalami kesulitan dalam proses klaim jaminan sosial. Hal ini menunjukkan masih perlunya perbaikan dalam akses dan layanan klaim agar peserta benar-benar bisa merasakan manfaat perlindungan.

5. Pendanaan dan Alokasi Anggaran

Pemerintah daerah telah mengalokasikan dana bantuan iuran untuk mendukung kepesertaan pekerja rentan, dengan peningkatan anggaran dari Rp 365,6 juta pada 2023 menjadi Rp 2,09 miliar pada

2025, namun masih perlu peningkatan agar cakupan peserta lebih luas.

2.4 Kajian Terhadap Implikasi Penerapan Sistem Baru Akan Diatur Dalam Peraturan Daerah terhadap Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya terhadap Aspek Beban Keuangan Negara

Anggaran berperan penting dalam pada pencapaian tujuan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat pada level daerah. Anggaran daerah memungkinkan pemerintah daerah dalam mengalokasikan sumber daya finansial ke berbagai sektor yang berperan dalam tujuan pembangunan. Dana yang akan dialokasikan ke sektor-sektor pendidikan, kesehatan, konservasi lingkungan, pendidikan atau sektor lainnya yang berdampak langsung terhadap tujuan pembangunan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas hidup masyarakat dan pengurangan ketimpangan. Penggunaan anggaran yang akuntabel dan transparan adalah prinsip utama dalam pengelolaan dana publik. Dengan demikian, anggaran daerah memegang kunci dalam pencapaian tujuan pembangunan daerah dengan tindakan konkret pada tingkat lokal.

2.4.1. Kondisi Keuangan Daerah

Keuangan daerah dikelola oleh kepala pemerintahan daerah yang mewakili pemerintah daerah dalam kepemilikan kekayaan daerah yang dipisahkan. Pengelolaan keuangan diwujudkan dalam penyusunan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) yang disusun berdasarkan kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan daerah dan kemampuan pendapatan daerah. Kondisi keuangan daerah menurut Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 19 Tahun 2020 tentang Pengukuran Indeks Pengelolaan Keuangan Daerah dipahami sebagai kemampuan keuangan suatu pemerintah daerah untuk memenuhi kewajibannya yang meliputi kemandirian keuangan; fleksibilitas keuangan; solvabilitas operasional; solvabilitas jangka pendek; solvabilitas jangka panjang; dan solvabilitas layanan;,, mengantisipasi kejadian tak terduga, dan mengeksekusi keuangannya secara efektif dan efisien.

Indikator yang dapat digunakan untuk menggambarkan kondisi keuangan daerah :

1. Kemandirian Keuangan, dapat diukur dengan membandingkan total pendapatan asli daerah (PAD) terhadap total pendapatan. Daerah dikatakan mandiri secara keuangan berarti pemerintah daerah tidak mudah terpengaruh oleh sumber pendanaan yang di luar kendali (dalam dan luar negeri). Dengan begitu, pemerintah daerah mampu membiayai secara mandiri kegiatan pemerintahan, pembangunan, serta pelayanan kepada masyarakat.
2. Fleksibilitas keuangan berkaitan dengan kemampuan pemerintah daerah dalam memenuhi kewajiban atau menangani permasalahan utang. Pemerintah daerah dapat meningkatkan sumber daya keuangan melalui berbagai cara (peningkatan pendapatan atau peningkatan kapasitas utang). Nilai fleksibilitas keuangan dapat diukur dengan membandingkan total pendapatan (tidak termasuk Dana Alokasi Khusus (DAK)) dengan total kewajiban dan belanja pegawai.
3. Solvabilitas operasional dipahami sebagai kemampuan pemerintah daerah dalam memenuhi beban operasional selama periode anggaran melalui pendapatan yang dihasilkan. Solvabilitas operasional dihitung berdasarkan Laporan Operasional (LO) yang nilainya didapatkan dari perbandingan total pendapatan (tidak termasuk pendapatan DAK) dengan total beban atau belanja.
4. Solvabilitas jangka pendek didapatkan dengan membandingkan kas dan setara kas serta investasi jangka pendek terhadap kewajiban lancar yang akan menunjukkan kemampuan pemerintah daerah dalam memenuhi kewajiban keuangannya yang jatuh tempo dalam waktu kurang dari atau sama dengan 12 (dua belas) bulan.
5. Solvabilitas jangka panjang didapatkan dengan membandingkan total aset terhadap kewajiban jangka panjang yang akan menunjukkan kemampuan pemerintah daerah dalam memenuhi kewajiban jangka panjang atau lebih dari dua belas bulan. Solvabilitas layanan yang diperoleh dari perbandingan total aset terhadap jumlah penduduk

yang akan menunjukkan kemampuan pemerintah daerah dalam menyediakan dan mempertahankan kualitas pelayanan publik yang dibutuhkan dan diinginkan masyarakat.

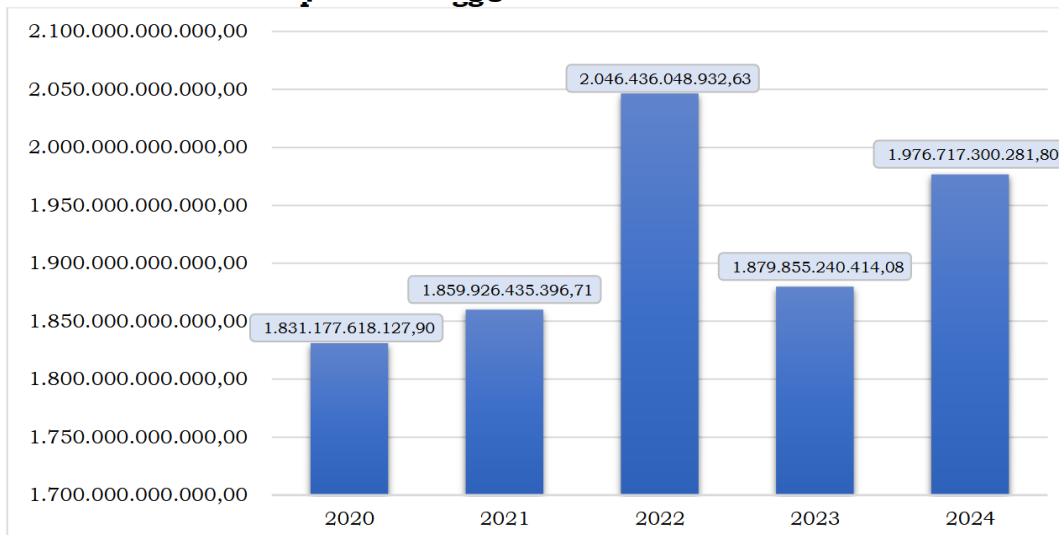
A. Kinerja Pelaksanaan APBD

Kinerja keuangan daerah diukur dari kinerja pelaksanaan APBD. Kinerja pelaksanaan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) mengacu pada sejauh mana pemerintah daerah berhasil menjalankan anggaran yang telah disetujui dalam APBD. Kinerja ini dapat dinilai dari beberapa aspek, termasuk efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, dan transparansi dalam penggunaan dana publik. Kinerja pelaksanaan APBD yang baik menunjukkan bahwa pemerintah daerah memiliki kemampuan manajerial yang baik dalam mengelola keuangan publik, serta mampu memenuhi kebutuhan dan aspirasi masyarakat secara efektif dan efisien. Untuk itu kinerja pelaksanaan APBD Kabupaten Trenggalek akan dilihat dari kinerja Pendapatan Daerah, kinerja Belanja Daerah, dan kinerja Pembiayaan Daerah.

1) Pendapatan Asli Daerah (PAD)

Dalam kurun 5 (lima) tahun terakhir, perkembangan Pendapatan Kabupaten Trenggalek mengalami fluktuasi tetapi masih dalam tren yang meningkat dengan rata-rata pertumbuhan mencapai 1,93% per tahun, di mana Pendapatan tahun 2020 mencapai Rp. 1,831 triliun menjadi Rp. 1,976 triliun di tahun 2024, yang terutama didorong oleh meningkatnya Pendapatan Transfer. Adapun capaian Pendapatan Daerah tertinggi di tahun 2022 sebesar Rp. 2,046 triliun, didorong oleh meningkatnya dana transfer Bagi Hasil Pajak dan Bukan Pajak/SDA. Jika dilihat lebih dalam pada komponen Pendapatan Daerah dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir (2020–2024), terlihat bahwa Pendapatan Transfer mengalami rata-rata pertumbuhan positif dengan pertumbuhan sebesar 2,94% dari 1,509 triliun (2020) menjadi 1,695 triliun (2024). Sementara Pendapatan Asli Daerah (PAD) dan Lain-lain Pendapatan yang sah mengalami rata-rata pertumbuhan secara berurutan sebesar 2,18% dan - 82,11%.

Grafik 2.2.
Perkembangan Pendapatan Daerah
Kabupaten Trenggalek Tahun 2020-2024



Sumber: BAKEUDA Kabupaten Trenggalek, 2025 (diolah)

Analisis pendapatan daerah Kabupaten Trenggalek selama enam tahun terakhir menunjukkan tren yang beragam, dengan kinerja yang solid dalam pencapaian target, namun juga menghadapi tantangan, terutama dalam optimalisasi Pendapatan Asli Daerah (PAD). Analisis Kinerja Pendapatan pada APBD Kabupaten Trenggalek sebagai berikut:

1. Ketergantungan pada Dana Transfer

Analisis rasio keuangan menunjukkan bahwa tingkat desentralisasi fiskal Kabupaten Trenggalek masih rendah, yang berarti daerah ini sangat bergantung pada dana transfer dari pemerintah pusat. Ketergantungan ini terlihat dari porsi dana transfer yang mendominasi total pendapatan daerah. Laporan analisis keuangan pemerintah daerah Trenggalek menyebutkan bahwa rasio kemandirian keuangan cenderung rendah, yaitu berada di kisaran 15-17% pada periode 2018-2020. Angka ini mengindikasikan bahwa kemampuan daerah untuk membiayai sendiri belanja rutin dan pembangunan masih sangat terbatas.

2. Pertumbuhan Pendapatan Asli Daerah (PAD)

Meskipun porsinya kecil, ada upaya untuk mengoptimalkan PAD. Pemerintah Kabupaten Trenggalek telah menargetkan peningkatan PAD, misalnya dengan target tambahan PAD sebesar Rp 14 miliar di tahun 2024. Peningkatan ini penting untuk mengurangi ketergantungan pada pusat dan memperkuat otonomi daerah. Sumber-sumber PAD seperti pajak daerah dan retribusi terus diupayakan untuk ditingkatkan melalui berbagai kebijakan.

3. Proyeksi APBD

APBD Kabupaten Trenggalek secara umum diasumsikan berada di kisaran Rp 2 triliun. Angka ini menjadi patokan dalam penyusunan Rencana Kerja Anggaran (RKA) dan program pembangunan. Meskipun terjadi fluktuasi, nominal pendapatan daerah cenderung stabil, yang memungkinkan perencanaan keuangan yang lebih terprediksi.

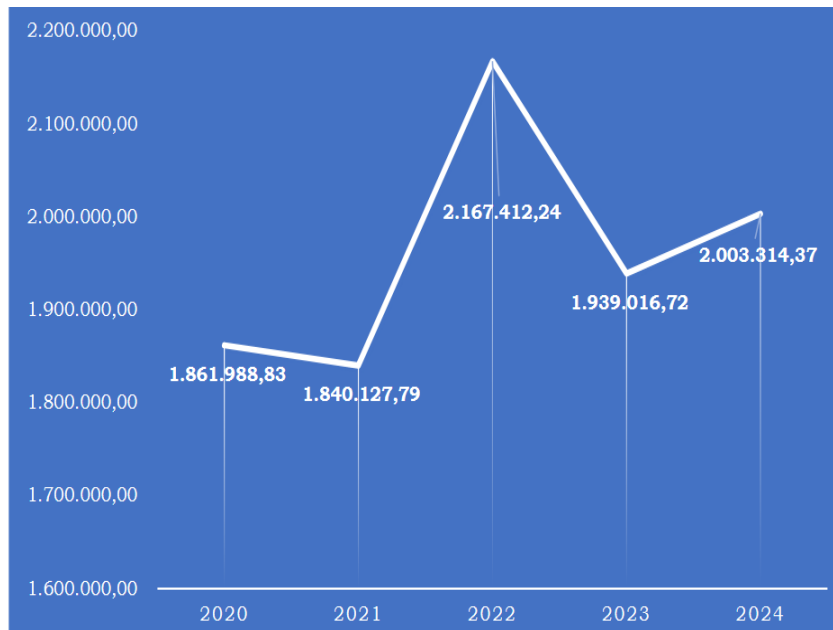
Secara ringkas, analisis pendapatan daerah Kabupaten Trenggalek 5 tahun terakhir menunjukkan tantangan utama dalam meningkatkan kemandirian fiskal. Peran strategis pemerintah daerah adalah mengoptimalkan sumber-sumber PAD sambil tetap memanfaatkan dana transfer secara efisien untuk pembangunan infrastruktur dan pelayanan publik.

2) Belanja Daerah

Perkembangan Belanja Daerah Kabupaten Trenggalek dalam kurun waktu lima tahun terakhir (2020-2024) secara konsisten meningkat cukup signifikan dengan rata-rata kenaikan sebesar 15,95% per tahun dari 1,506 triliun (2020) menjadi 2,240 triliun (2024). Jika dilihat lebih rinci, semua jenis belanja daerah mengalami tren meningkat yaitu Belanja Operasi (4,74%) dan Belanja Transfer (1,04%). Hanya dua komponen yang mengalami penurunan tren yaitu Belanja Modal (-8,04%) dan Belanja Tak Terduga (-51,82%).

Grafik 2.3.

Perkembangan Belanja Kabupaten Trenggalek Tahun 2020-2024



Sumber: BAKEUDA Kabupaten Trenggalek, 2025 (diolah)

Jika dilihat dari komposisinya dalam 5 (lima) tahun terakhir maka terlihat bahwa rata-rata 71,28% Belanja Daerah digunakan untuk Belanja Operasi, kemudian 13,77% digunakan untuk Belanja Modal, 14,02% digunakan untuk Belanja Transfer, dan sisanya 0,92% digunakan untuk Belanja Tak Terduga.

Analisis belanja daerah pada APBD Kabupaten Trenggalek dalam 5 tahun terakhir menunjukkan prioritas anggaran yang konsisten pada sektor-sektor kunci, namun juga menghadapi tantangan dalam hal realisasi dan efektivitas belanja, terutama untuk belanja modal. Secara umum, belanja daerah Trenggalek terbagi menjadi dua kategori utama, yaitu Belanja Operasi dan Belanja Modal, dengan beberapa komponen lainnya.

1. Belanja Operasi yang Dominan

Belanja daerah Kabupaten Trenggalek didominasi oleh Belanja Operasi, terutama belanja pegawai dan belanja barang dan jasa.

- a. **Belanja Pegawai:** Anggaran untuk gaji pegawai, tunjangan, dan honorarium cenderung meningkat dari tahun ke tahun. Peningkatan ini seringkali dipengaruhi oleh kebijakan pusat,

seperti kenaikan gaji berkala, penyesuaian tunjangan, dan rekrutmen pegawai baru (misalnya, PPPK). Porsi belanja pegawai yang besar ini seringkali menjadi beban tetap bagi APBD, membatasi fleksibilitas anggaran untuk program lain.

- b. **Belanja Barang dan Jasa:** Kategori ini mencakup biaya operasional sehari-hari pemerintah daerah, seperti biaya listrik, air, sewa kantor, dan biaya ATK. Anggaran ini penting untuk menjaga roda pemerintahan tetap berjalan.

2. Fokus pada Belanja Modal (Infrastruktur)

Meskipun porsinya lebih kecil dibandingkan belanja operasi, belanja modal merupakan prioritas utama pemerintah daerah. Belanja ini dialokasikan untuk pembangunan aset-aset fisik yang akan memberikan manfaat jangka panjang, seperti pembangunan dan perbaikan jalan, irigasi, gedung, dan fasilitas publik lainnya. APBD Trenggalek selalu memprioritaskan pembangunan infrastruktur, dengan alokasi besar pada dinas pekerjaan umum (PU). Proyek-proyek jalan dan irigasi sering menjadi fokus utama untuk mendukung sektor pertanian dan konektivitas wilayah. Salah satu tantangan yang konsisten dihadapi adalah rendahnya realisasi belanja modal, terutama pada triwulan awal tahun anggaran. Hal ini sering disebabkan oleh proses lelang yang memakan waktu, di mana penawaran dari penyedia jasa konstruksi bisa jauh di bawah Harga Perkiraan Sendiri (HPS), sehingga menyisakan Silpa (Sisa Lebih Perhitungan Anggaran) di akhir tahun anggaran.

3. Perbandingan Belanja Langsung vs. Belanja Tidak Langsung

Dalam beberapa tahun terakhir (misalnya, pada periode 2020-2025), analisis rasio keuangan menunjukkan bahwa belanja langsung memiliki porsi yang lebih besar dibandingkan belanja tidak langsung. Belanja ini ditujukan untuk program dan kegiatan yang berhubungan langsung dengan pelayanan publik dan pembangunan, seperti

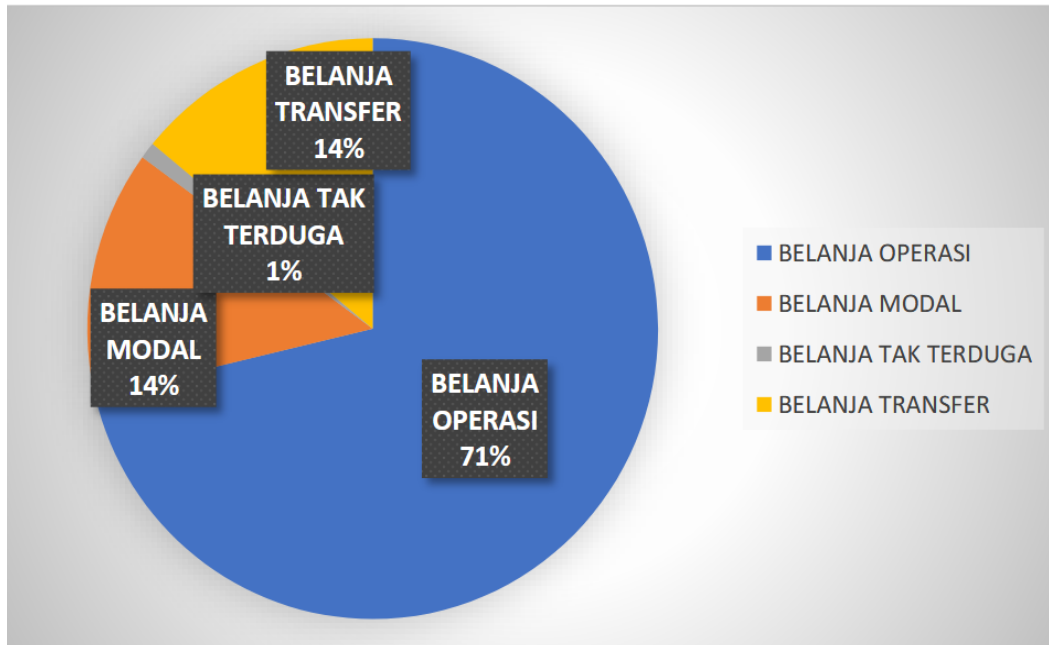
pembangunan jalan, program kesehatan, atau pendidikan. Proporsi belanja langsung yang tinggi menunjukkan bahwa pemerintah daerah mengalokasikan dananya secara lebih efisien untuk proyek-proyek yang bermanfaat langsung bagi masyarakat. Belanja ini digunakan untuk pengeluaran yang tidak berhubungan langsung dengan program, seperti gaji pegawai dan tunjangan. Meskipun penting, porsi yang terlalu besar bisa menjadi indikasi inefisiensi.

4. Kesimpulan Umum Belanja Daerah Kabupaten Trenggalek

Secara keseluruhan, analisis belanja daerah APBD Kabupaten Trenggalek 5 tahun terakhir menunjukkan gambaran sebagai berikut:

- a. Struktur Belanja: Anggaran didominasi oleh belanja operasional, dengan alokasi terbesar untuk belanja pegawai dan barang/jasa.
- b. Prioritas Pembangunan: Terdapat komitmen kuat untuk belanja modal, terutama pada sektor infrastruktur seperti jalan dan irigasi, sebagai upaya untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan pertumbuhan ekonomi.
- c. Efisiensi dan Realisasi: Pemerintah daerah menghadapi tantangan dalam mengoptimalkan realisasi belanja modal, yang seringkali belum mencapai target di pertengahan tahun anggaran. Hal ini berpotensi menghambat laju pembangunan.
- d. Masa depan belanja daerah Trenggalek akan sangat bergantung pada kemampuan pemerintah untuk mengelola alokasi anggaran secara lebih efisien, khususnya dengan meningkatkan realisasi belanja modal sambil tetap menjaga belanja operasional agar tidak terlalu membebani APBD.

Grafik 2.4.
Rata-rata Struktur Belanja Daerah Kabupaten Trenggalek
Tahun 2020-2024

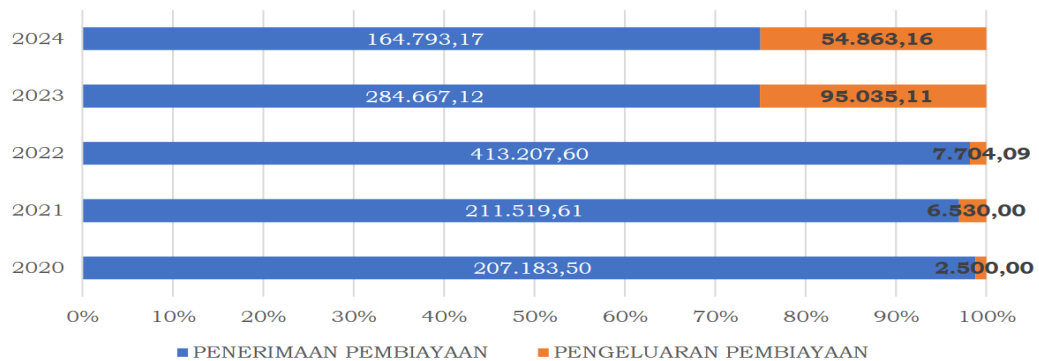


Sumber: BAKEUDA Kabupaten Trenggalek, 2025 (diolah)

3) Pembiayaan

Dalam lima tahun terakhir, perkembangan pembiayaan netto Kabupaten Trenggalek mengalami penurunan yang cukup signifikan, terutama akibat berkurangnya penerimaan pembiayaan dari sumber SiLPA, khususnya dari tahun 2023 ke tahun 2024. Jika dilihat lebih mendalam, SiLPA mengalami tren penurunan dari tahun 2020 hingga 2023 dengan rata-rata -9,21% per tahun, dari Rp. 192,040 miliar pada 2020 menjadi Rp. 130,470 miliar pada 2024. Penurunan ini mencerminkan adanya penurunan efektivitas penyerapan anggaran kegiatan di tahun 2023, yang berkontribusi terhadap berkurangnya pembiayaan netto pada tahun berikutnya.

Grafik 2.5.
Perkembangan Komposisi Pembiayaan Kabupaten Trenggalek
Tahun 2019-2024



Sumber: BAKEUDA Kabupaten Trenggalek, 2025 (diolah)

Data mengenai APBD (Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah) Kabupaten Trenggalek untuk 5 tahun terakhir (2020-2024) menunjukkan prioritas belanja yang konsisten, namun juga menghadapi beberapa tantangan. Secara umum, belanja daerah Kabupaten Trenggalek terbagi menjadi tiga kategori utama: Belanja Operasi, Belanja Modal, dan Belanja Transfer.

1. Dominasi Belanja Operasi

Analisis menunjukkan bahwa Belanja Operasi menjadi pos pengeluaran terbesar dalam APBD Trenggalek setiap tahunnya. Kategori ini mencakup pengeluaran rutin dan wajib pemerintah daerah.

- a. Belanja Pegawai: Alokasi untuk gaji, tunjangan, dan honorarium pegawai merupakan komponen terbesar dalam belanja operasi. Anggaran ini cenderung meningkat dari tahun ke tahun, dipengaruhi oleh kenaikan gaji berkala, penyesuaian tunjangan, dan rekrutmen pegawai baru.
- b. Belanja Barang dan Jasa: Porsi belanja ini digunakan untuk membiayai kegiatan operasional sehari-hari, seperti biaya listrik, air, sewa kantor, dan pemeliharaan rutin.

Meskipun belanja operasi penting untuk menjaga roda pemerintahan, dominasinya yang besar bisa membatasi fleksibilitas anggaran untuk proyek-proyek pembangunan.

2. Fokus pada Belanja Modal (Infrastruktur)

Meskipun porsinya lebih kecil, Belanja Modal merupakan prioritas utama pemerintah daerah. Belanja ini dialokasikan untuk pembangunan aset-aset fisik yang akan memberikan manfaat jangka panjang, seperti:

- a. Pembangunan dan Perbaikan Jalan: Anggaran besar dialokasikan untuk pemeliharaan dan pembangunan jalan guna meningkatkan konektivitas antarwilayah dan mendukung sektor ekonomi lokal.
- b. Infrastruktur Pertanian: Pembangunan dan perbaikan irigasi menjadi fokus penting untuk mendukung sektor pertanian, yang merupakan mata pencarian utama sebagian besar penduduk Trenggalek.
- c. Pembangunan Gedung dan Fasilitas Publik: Belanja modal juga digunakan untuk membangun dan merehabilitasi gedung sekolah, puskesmas, dan fasilitas pemerintah lainnya.

Belanja modal ini sangat strategis karena secara langsung berdampak pada pertumbuhan ekonomi dan peningkatan kualitas hidup masyarakat.

3. Tantangan dalam Realisasi Belanja

Analisis menunjukkan bahwa pemerintah daerah menghadapi tantangan dalam realisasi belanja, khususnya belanja modal. Keterlambatan sering terjadi, yang bisa disebabkan oleh proses lelang yang memakan waktu atau kendala teknis di lapangan. Hal ini dapat mengakibatkan proyek tidak selesai tepat waktu dan menyisakan SILPA (Sisa Lebih Perhitungan Anggaran) di akhir tahun. Realisasi belanja yang tidak optimal dapat menghambat laju pembangunan daerah.

Secara keseluruhan, analisis belanja daerah APBD Kabupaten Trenggalek selama 5 tahun terakhir menunjukkan komitmen pada pembangunan infrastruktur meskipun terbebani oleh belanja operasional

yang dominan. Tantangan utamanya adalah bagaimana mengelola anggaran secara lebih efisien dan meningkatkan realisasi belanja modal agar setiap rupiah yang dianggarkan benar-benar memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat Trenggalek.

B. Kondisi Kemandirian Daerah

Sebagai tahap awal dalam menganalisis kinerja keuangan Kabupaten Trenggalek perlu diketahui kemampuan kemandirian pendanaan pembangunan pemerintahan daerah selama ini. Derajat kemandirian fiskal mengacu pada tingkat kemandirian atau independensi pemerintahan daerah dalam mengelola keuangan dan anggarannya tanpa terlalu bergantung pada sumber pendapatan dari luar khususnya provinsi dan nasional. Hal ini dianggap penting karena tingkat kemandirian fiskal yang tinggi dapat memberikan stabilitas dan keberlanjutan finansial bagi Pemerintahan Daerah, mengurangi risiko ketergantungan pada pihak lain yang mungkin memiliki kepentingan politik atau ekonomi yang berbeda.

Kondisi kemandirian keuangan daerah Kabupaten Trenggalek berdasarkan DOFD dalam 5 (lima) tahun terakhir (2020-2024) mengalami fluktuasi yang ditandai dengan tren naik dari tahun 2020 (14,09%) sampai tahun 2021 (12,55%) hal ini menunjukkan tingkat kemandirian fiskal daerah semakin baik, akan tetapi pada tahun 2022 terjadi peningkatan yang cukup tinggi sampai menyentuh pada 20,65%. kemudian pada tahun 2023 mulai ada penurunan kembali menjadi 14,21% lalu ada kenaikan yang sedikit signifikan pada tahun 2024 yaitu sebesar 14,23%.

Secara rata-rata dalam 5 (lima) tahun terakhir (2020-2024) DOFD Kabupaten Trenggalek berada di 15,24% masih masuk di kategori 'Kurang'. Fluktuasi DOFD tersebut dipengaruhi oleh belum konsistennya kekuatan/capaian Pendapatan Asli Daerah (PAD) dalam kurun waktu 5 (lima) tahun terakhir. Agar tingkat kemandirian fiskal kedepan bisa meningkat maka Pemerintah Kabupaten Trenggalek perlu menjaga konsistensi tumbuhnya PAD dengan terus menggali dan optimalisasi sumber-sumber PAD dengan cara yang lebih inovatif. Adapun

perkembangan DOFD Kabupaten Trenggalek periode tahun 2020-2024, dapat dilihat pada Tabel berikut ini.

Tabel 2.2.
Derajat Otonomi Fiskal Daerah
Kabupaten Trenggalek, Tahun 2020-2024 (Rupiah)

No	Tahun	PAD	Total Pendapatan	Persentase
1	2020	257,977,450,484	1,831,177,618,128	14,09
2	2021	233,490,679,201	1,859,926,435,397	12,55
3	2022	422,488,717,358	2,046,436,048,933	20,65
4	2023	267,177,163,229	1,879,855,240,414	14,21
5	2024	281,233,905,461	1,976,717,300,282	14,23
Rata-Rata		292,473,583,146	1,918,822,528,631	15,24

Sumber: BAKEUDA Kabupaten Trenggalek, 2025 (diolah)

Dilihan dari data-data diatas menunjukkan bahwa Kondisi Kemandirian Daerah Kabupaten Trenggalek dalam 5 tahun terakhir tergolong rendah. Hal ini disebabkan oleh ketergantungan yang sangat tinggi pada transfer dana dari pemerintah pusat, sementara porsi Pendapatan Asli Daerah (PAD) masih sangat kecil dalam total pendapatan daerah.

a. Rasio Kemandirian Daerah

Kemandirian daerah diukur dengan Rasio Kemandirian Daerah, yang membandingkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) dengan total belanja daerah. Secara umum, rasio ini menunjukkan seberapa besar kemampuan suatu daerah untuk membiayai sendiri pengeluaran dan program-programnya.

- **Rasio Rendah:** Berdasarkan studi dan data yang ada, rasio kemandirian keuangan Kabupaten Trenggalek berada di kisaran 15-18% dalam beberapa tahun terakhir. Angka ini menempatkan Trenggalek dalam kategori "rendah" atau "sangat kurang" menurut standar desentralisasi fiskal. Hal ini berarti setiap Rp100 belanja daerah, hanya sekitar Rp15-18 yang dapat ditutupi dari pendapatan yang dihasilkan sendiri.

- **Ketergantungan pada Pusat:** Ketergantungan pada dana transfer dari pemerintah pusat sangatlah tinggi. Dana-dana ini, seperti Dana Alokasi Umum (DAU) dan Dana Alokasi Khusus (DAK), mendominasi struktur pendapatan APBD.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi

Ada beberapa faktor yang menyebabkan rendahnya kemandirian fiskal Kabupaten Trenggalek:

- **Pendapatan Asli Daerah (PAD) yang Kecil:** Pertumbuhan PAD belum sebanding dengan pertumbuhan total belanja. Kontribusi PAD terhadap total pendapatan daerah masih kecil. Ini menunjukkan belum optimalnya penggalan potensi pajak dan retribusi daerah.
- **Keterbatasan Sumber Daya Ekonomi:** Perekonomian Trenggalek yang sebagian besar berbasis pertanian mungkin memiliki potensi PAD yang terbatas dibandingkan daerah-daerah lain dengan sektor industri atau pariwisata yang lebih maju
- **Beban Belanja Wajib:** Sebagian besar belanja daerah dialokasikan untuk belanja operasi, terutama belanja pegawai. Pos ini merupakan pengeluaran tetap yang membebani anggaran dan mengurangi alokasi untuk belanja modal yang produktif.

c. Kondisi kemandirian yang rendah memiliki implikasi penting

- **Risiko Fiskal:** Ketergantungan pada transfer pusat membuat Trenggalek rentan terhadap perubahan kebijakan fiskal dari pemerintah pusat. Jika dana transfer dikurangi, program pembangunan bisa terhambat.
- **Keterbatasan Pembangunan:** Dengan PAD yang minim, pemerintah daerah memiliki ruang gerak yang terbatas untuk membiayai proyek-proyek inovatif atau mendesak tanpa menunggu kucuran dana dari pusat.

- Meskipun demikian, pemerintah Kabupaten Trenggalek terus berupaya meningkatkan PAD melalui berbagai kebijakan, seperti optimalisasi pajak dan retribusi, serta investasi pada sektor-sektor yang potensial. Namun, untuk mencapai kemandirian fiskal yang lebih baik, diperlukan strategi jangka panjang yang komprehensif, termasuk diversifikasi ekonomi dan peningkatan efisiensi pengelolaan keuangan daerah.

2.4.2. Analisis Implikasi Penerapan Sistem Baru Akan Diatur Dalam Peraturan Daerah terhadap Aspek Kehidupan Masyarakat dan Dampaknya terhadap Aspek Beban Keuangan Negara

Berikut adalah kajian pada naskah akademik berjudul "Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek", yang membahas implikasi penerapan sistem baru melalui Peraturan Daerah (Perda) terhadap aspek kehidupan masyarakat dan dampaknya terhadap beban keuangan negara pada Pemerintah Kabupaten Trenggalek.

1. Dampak terhadap Kehidupan Masyarakat Penerapan Perda tentang penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek diharapkan memberikan dampak positif bagi masyarakat, antara lain:
 - a. **Perlindungan Sosial:** Meningkatkan akses pekerja, khususnya di sektor 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.

2. Dampak terhadap Beban Keuangan Negara Penerapan sistem baru ini juga memiliki implikasi terhadap beban keuangan negara, baik di tingkat pusat maupun daerah:
 - a. **Subsidi dan Insentif:** Pemerintah daerah perlu menyediakan anggaran untuk subsidi atau insentif bagi pekerja informal agar dapat mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan.
 - b. **Peningkatan Belanja Daerah:** Akan terjadi peningkatan belanja daerah untuk mendukung pelaksanaan program, termasuk biaya sosialisasi, pelatihan, dan pengawasan.
 - c. **Optimalisasi Pendapatan Daerah:** Diperlukan strategi untuk meningkatkan pendapatan asli daerah (PAD) guna mendukung keberlanjutan program tanpa membebani APBD secara berlebihan.
3. Kemampuan Keuangan Daerah Berdasarkan data dari Laporan Keuangan Pemerintah Daerah (LKPD) Kabupaten Trenggalek Tahun 2024, struktur APBD Kabupaten Trenggalek adalah sebagai berikut:
 - a. Pendapatan Daerah : Rp 1.976.717.300.281,80
 - b. Belanja Daerah : Rp 2,003,314,37Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 11 Tahun 2024 tentang Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) Tahun Anggaran 2025, berikut adalah rinciannya:
 - a. Pendapatan Daerah: Rp. 1.969.908.569.100,00
 - b. Belanja Daerah: Rp. 2.019.291.772.651,00
 - c. Pembiayaan Daerah: Rp89.383.203.551,00Dengan surplus anggaran, terdapat ruang fiskal untuk mendukung program jaminan sosial ketenagakerjaan. Namun, perlu dilakukan analisis mendalam terhadap kemampuan keuangan masing-masing kabupaten/kota di Kabupaten Trenggalek untuk memastikan keberlanjutan program di tingkat lokal. Oleh sebab itu Pemerintah daerah perlu menyusun roadmap keuangan untuk mendukung program jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk strategi peningkatan PAD dan efisiensi belanja.

Berdasarkan kemampuan keuangan Pemerintah Kabupaten Trenggalek tersebut dilakukan beberapa simulasi pembagian pembiayaan yang dimungkinkan menjadi pilihan bagi Pemerintah Kabupaten Trenggalek diantaranya simulasi pembagian:

- a. Simulasi Pembiayaan 30% dari total Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) di Kabupaten Trenggalek ditanggung oleh APBD Provinsi dan 70% ditanggung oleh APBD masing-masing Kabupaten/Kota.
- b. Simulasi Pembiayaan 20% dari total BPU di Kabupaten Trenggalek ditanggung oleh APBD Provinsi dan 80% ditanggung oleh APBD masing-masing Kabupaten/Kota.

Berikut adalah simulasi pembiayaan jika 30% dari total Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) di Kabupaten Trenggalek ditanggung oleh APBD Provinsi dan 70% ditanggung oleh APBD masing-masing Kabupaten/Kota. Simulasi ini dilakukan dengan skenario biaya per orang per tahun dikalikan biaya/iuran Rp16.800. Data berikut menunjukkan estimasi beban fiskal tahunan berdasarkan pembagian tanggung jawab tersebut

Berikut adalah simulasi pembiayaan jika 20% dari total Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) di Kabupaten Trenggalek ditanggung oleh APBD Provinsi dan 80% ditanggung oleh APBD masing-masing Kabupaten/Kota. Simulasi ini dilakukan dengan skenario biaya per orang per tahun dikalikan biaya/iuran Rp16.800. Data berikut menunjukkan estimasi beban fiskal tahunan berdasarkan pembagian tanggung jawab tersebut.

4. Koordinasi Pelaksanaan Program Pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan memerlukan koordinasi yang efektif antara berbagai pihak:
 - a. Pemerintah Daerah: Melalui Dinas Sosial sebagai leading sector dalam pelaksanaan program.
 - b. BPJS Ketenagakerjaan: Sebagai penyelenggara program jaminan sosial ketenagakerjaan, perlu bekerja sama dengan pemerintah

daerah dalam hal pendaftaran peserta, penyuluhan, dan pelayanan klaim.

- c. Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) dan Serikat Pekerja: Berperan dalam sosialisasi dan advokasi program kepada masyarakat, khususnya pekerja informal.
 - d. Pelaku Usaha: Terutama usaha mikro, kecil, dan menengah (UMKM), perlu dilibatkan dalam program untuk memastikan kepesertaan pekerja mereka dalam jaminan sosial ketenagakerjaan.
5. Pengawasan Program Pengawasan yang efektif dan sistem informasi yang terintegrasi penting untuk memastikan kepatuhan dan efektivitas program. Pengawasan terhadap pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan dilakukan melalui:
- a. Unit Pengawasan Ketenagakerjaan: Di bawah Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Anak Kabupaten Trenggalek, bertugas melakukan inspeksi dan pengawasan terhadap kepatuhan perusahaan dan pekerja terhadap program jaminan sosial.
 - b. Sistem Informasi Terpadu: Pengembangan sistem informasi yang terintegrasi antara BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah daerah untuk memantau kepesertaan dan klaim jaminan sosial.
 - c. Pelaporan dan Evaluasi: Penyusunan laporan berkala dan evaluasi program untuk menilai efektivitas dan efisiensi pelaksanaan program serta melakukan perbaikan yang diperlukan.

BAB III

EVALUASI DAN ANALISIS

PERATURAN PERUNDANGAN TERKAIT

Bab ini memuat hasil kajian terhadap ketentuan peraturan perundang-undangan yang relevan, yang mencerminkan kondisi hukum positif yang berlaku saat ini. Kajian tersebut mencakup analisis keterkaitan antara Undang-Undang dan Peraturan Daerah yang baru dengan peraturan perundang-undangan lainnya, baik dalam konteks harmonisasi secara vertikal maupun horizontal. Selain itu, bab ini juga akan menguraikan status hukum dari peraturan perundang-undangan yang telah ada, termasuk peraturan yang telah dicabut dan dinyatakan tidak berlaku, serta peraturan yang tetap berlaku sepanjang tidak bertentangan dengan Undang-Undang atau Peraturan Daerah yang baru. Dalam proses.

Kajian dan evaluasi Peraturan Perundang-undangan dilakukan bertujuan untuk mengetahui kondisi hukum yang ada, keterkaitan Undang-Undang dan Peraturan Daerah baru dengan Peraturan Perundang-undangan lain. Peraturan perundang-undangan secara substansi akan bermakna bila ada tujuantujuan yang hendak dicapai, yakni selain memberikan kepastian juga memberikan kemanfaatan, keadilan, kebaikan, kenyamanan dan mencerminkan kehendak rakyat. Sebagai sumber hukum utama, peraturan perundang-undangan digunakan dalam proses penyelenggaraan pemerintahan di tingkat pusat dan daerah. Di daerah, peraturan daerah (selanjutnya disebut PERDA) menjadi salah satu instrumen terpenting dalam penyelenggaraan otonomi daerah.³²

Pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan didasarkan pada mandat konstitusional sebagai landasan hukum utama. Mandat tersebut berfungsi baik sebagai dasar hukum dalam konteks kewenangan

³² Meri Yarni, 'Penyusunan Naskah Akademik Sesuai Ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Dalam Proses', *Jurnal Ilmu Hukum*, 5.1 (2014), 43289
<<http://www.depdagri.go.id/news/2011/01/18/mendagri-temukan-369-perda->>.

pembentukan Peraturan Daerah, maupun sebagai dasar hukum dalam penetapan substansi materi muatan yang diatur dalam Peraturan Daerah dimaksud. Dalam proses pembentukan Peraturan Daerah, hal yang paling esensial adalah memastikan bahwa peraturan tersebut merupakan pelaksanaan dari amanat peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Meskipun demikian, dalam praktiknya, keberadaan Peraturan Daerah sering kali diperlukan untuk mendukung pelaksanaan kegiatan operasional di daerah, sebagai respons terhadap kebutuhan spesifik yang timbul dalam lingkup pemerintahan daerah. Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan dalam hal ini adalah Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan perlu melakukan Analisa dan Evaluasi terkait dengan Peraturan Perundang-undangan tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Peraturan PerUndang-Undangan utama yang menjadi dasar hukum pembentukan Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek adalah sebagai berikut:

A. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 secara tegas mengakui dan menjunjung tinggi tentang Hak Asasi Manusia (HAM). Dalam Pasal 28A dinyatakan bahwa setiap orang berhak untuk hidup serta mempertahankan hidup dan kehidupannya. Pasal tersebut sangat relevan kaitannya dengan pembentukan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Jaminan Kesehatan dan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang memiliki dasar pemikiran dengan berbasis kepada HAM.

Selain itu Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dijadikan sebagai landasan yang fundamental dalam pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan karena bukan hanya pekerja penerima upah saja melainkan pekerja bukan penerima upah pun harus mendapatkan jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang berbunyi: “Pemerintahan daerah berhak menetapkan peraturan daerah dan peraturan-peraturan lain untuk melaksanakan otonomi dan tugas pembantuan”, merupakan landasan konstitusional pembentukan peraturan daerah. Artinya bahwa hak untuk menetapkan Peraturan Daerah merupakan hak yang diberikan langsung oleh konstitusi sehingga pemerintahan daerah memiliki kekuasaan penuh dalam menyusun dan menetapkan jenis peraturan dimaksud, sesuai dengan tujuan sebagaimana ditetapkan oleh konstitusi. Terminologi “pemerintahan daerah” yang digunakan untuk menunjuk subjek hukum yang diberikan hak menetapkan peraturan dalam ketentuan tersebut menegaskan bahwa setiap unsur penyelenggara pemerintahan daerah yaitu Kepala Daerah dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah perlu bersinergi dalam rangka menyediakan dasar hukum bagi penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada pembentukan peraturan daerah yang hanya merupakan hasil pekerjaan salah satu unsur saja, melainkan harus kedua-duanya. Selanjutnya perlu dicermati juga terkait dengan tujuan atau batasan manfaat penetapan peraturan daerah yang ditekankan dalam ketentuan tersebut yaitu “untuk melaksanakan otonomi daerah dan tugas pembantuan”. Dengan adanya batasan tersebut maka perlu dipastikan apakah substansi yang nantinya diatur dalam Peraturan Daerah merupakan salah satu aspek otonomi daerah dan tugas pembantuan atau tidak. Karena di luar lingkup tersebut hak pemerintahan daerah untuk menetapkan Peraturan Daerah tentu tidak dapat digunakan. Adapun untuk memastikan suatu bidang urusan yang akan diatur dalam Peraturan Daerah merupakan bagian dari pelaksanaan otonomi daerah dan tugas pembantuan, dapat dicermati dari ketentuan pembagian urusan pemerintahan sebagaimana diatur dalam peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai pemerintahan daerah

B. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang tentang Ketenagakerjaan memiliki dasar pemikiran bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur yang merata, baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu sesuai peran dan kedudukan tenaga kerja, maka diperlukan pembangunan ketenagakerjaan dan peran sertanya dalam pembangunan serta peningkatan perlindungan tenaga kerja dan keluarganya sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan instrumen hukum fundamental yang menjadi dasar pengaturan hubungan perburuhan dan ketenagakerjaan di Indonesia. Undang-Undang ini terdiri atas 193 pasal dan memiliki cakupan yang luas, meliputi berbagai aspek ketenagakerjaan yang berlaku secara nasional. Ketentuan dalam Undang-Undang ini mencakup pengaturan mengenai status hubungan industrial pada seluruh jenis usaha, baik skala kecil, menengah, maupun besar. Selain itu, Undang-Undang ini juga mengatur hubungan kerja antara tenaga kerja dan pemberi kerja, termasuk di dalamnya perlindungan hukum, hak-hak, serta kewajiban masing-masing pihak dalam pelaksanaan hubungan kerja.

Dalam Undang-undang ini diatur landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan, kesempatan dan perlakuan yang sama dalam hal ketenagakerjaan, perlindungan, dan kesejahteraan. Undang-undang ini juga memberikan definisi kesejahteraan pekerja/buruh sebagai suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniyah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Secara khusus, beberapa isu yang sering menjadi perhatian dalam implementasi Undang-Undang ini antara lain adalah kebijakan alih daya (outsourcing), praktik pemberian upah di bawah standar kelayakan, serta

pelaksanaan pemutusan hubungan kerja (PHK) yang tidak sesuai dengan prinsip keadilan dan prosedur hukum yang berlaku

Undang-Undang ini antara lain memuat:

1. Landasan, asas, dan tujuan pembangunan ketenagakerjaan;
2. Perencanaan tenaga kerja dan informasi ketenagakerjaan;
3. Pemberian kesempatan dan perlakuan yang sama bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh;
4. Pelatihan kerja yang diarahkan untuk meningkatkan dan mengembangkan keterampilan serta keahlian tenaga kerja guna meningkatkan produktivitas kerja dan produktivitas perusahaan.
5. Pelayanan penempatan tenaga kerja dalam rangka pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan penempatan tenaga kerja pada pekerjaan yang sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah dan masyarakat dalam upaya perluasan kesempatan kerja;
6. Penggunaan tenaga kerja asing yang tepat sesuai dengan kompetensi yang diperlukan;
7. Pembinaan hubungan industrial yang sesuai dengan nilai-nilai Pancasila diarahkan untuk menumbuhkembangkan hubungan yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan antar para pelaku proses produksi;
8. Pembinaan kelembagaan dan sarana hubungan industrial, termasuk perjanjian kerja bersama, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, pemasyarakatan hubungan industrial dan penyelesaian perselisihan hubungan industrial;
9. Perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja;

10. Pengawasan ketenagakerjaan dengan maksud agar dalam peraturan perundangundangan di bidang ketenagakerjaan ini benar-benar dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Pasal 8 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan perencanaan tenaga kerja disusun atas dasar informasi ketenagakerjaan yang antara lain meliputi: a) Penduduk dan tenaga kerja; b) Kesempatan kerja; c) Pelatihan kerja termasuk kompetensi kerja; d) Produktivitas kerja e) Hubungan industrial; f) Kondisi lingkungan kerja; g) Pengupahan dan kesejahteraan; h) Dan jaminan sosial tenaga kerja. Selanjutnya dalam Pasal 99 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 ditegaskan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundangundangan yang berlaku Dalam Undang-Undang ini hanya mengatur terkait tenaga kerja yang mendapatkan upah dari pemberi kerja dan menjadi kewajiban bagi perusahaan atau pemberi kerja terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan, sedangkan untuk tenaga kerja bukan penerima upah tidak dibahas menjadi tanggungjawab siapa terkait dengan jaminan sosial ketenagakerjaannya.

C. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mengamanatkan bahwa jaminan sosial bersifat wajib bagi seluruh penduduk Indonesia, termasuk di dalamnya program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Seluruh warga negara, tanpa terkecuali, diwajibkan menjadi peserta dalam sistem jaminan sosial tersebut. Program yang diprioritaskan untuk mencakup seluruh penduduk secara menyeluruh adalah program jaminan kesehatan.

Sistem Jaminan Sosial Nasional pada hakikatnya merupakan program yang diselenggarakan oleh negara dengan tujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Implementasi program ini diharapkan mampu menjamin

pemenuhan kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap individu, khususnya dalam menghadapi risiko sosial seperti sakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut, atau masa pensiun.

Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional dilaksanakan berdasarkan prinsip-prinsip kegotongroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, dan portabilitas. Kepesertaan dalam sistem ini bersifat wajib, dan seluruh dana yang berasal dari amal maupun hasil pengelolaan program jaminan sosial digunakan sepenuhnya untuk pengembangan program serta sebesar-besarnya bagi kepentingan peserta.

Untuk melaksanakan jaminan sosial sebagaimana diatur dalam Undang-Undang, diperlukan pembentukan badan penyelenggara jaminan sosial yang ditetapkan melalui peraturan perundang-undangan. Pembiayaan program jaminan sosial nasional dibebankan kepada tiga pihak, yaitu pemerintah, pemberi kerja, dan individu peserta. Pemberi kerja diwajibkan secara bertahap untuk mendaftarkan dirinya beserta tenaga kerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program yang diikuti. Pemerintah juga berkewajiban untuk mendaftarkan penerima bantuan iuran sebagai peserta, yang terdiri dari kelompok fakir miskin dan masyarakat tidak mampu.

Melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 ini, diatur penyelenggaraan berbagai program jaminan sosial yang mencakup Jaminan Kesehatan, Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Pensiun, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Kematian bagi seluruh penduduk Indonesia, yang dibiayai melalui iuran wajib peserta. Penyelenggaraan program-program tersebut dilaksanakan oleh sejumlah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang merupakan hasil transformasi dari badan penyelenggara yang telah beroperasi sebelumnya. Undang-Undang ini juga memberikan ruang bagi pembentukan badan penyelenggara baru sesuai dengan dinamika dan perkembangan sistem jaminan sosial nasional.

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang ini disebutkan bahwa “Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya

yang layak.” Berdasarkan pengertian tersebut, jelas bahwa sasaran kepesertaan program jaminan sosial adalah seluruh rakyat termasuk pekerja bukan penerima upah. Selanjutnya dalam angka 10 diatur terkait dengan iuran bahwa “iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh peserta, pemberi kerja, dan/atau Pemerintah.” Subjek pemerintah sebagaimana dimaksud dalam pengertian tersebut, tidak dibatasi pada pemerintah pusat sehingga pemerintah daerah juga dapat menjadi pihak yang melakukan pembayaran iuran.

Adapun terkait dengan pembayaran iuran oleh pemerintah, hal tersebut sejalan dengan konsep pemberian bantuan iuran sebagaimana disebutkan sebelumnya dalam angka 5 bahwa “Bantuan iuran adalah iuran yang dibayar oleh Pemerintah bagi fakir miskin dan orang tidak mampu sebagai peserta program jaminan sosial.” Dalam pengertian tersebut, terminologi “fakir miskin dan orang tidak mampu” yang menjadi objek pemberian jaminan sosial tentu salah satunya mencakup kelompok pekerja bukan penerima upah yang masuk dalam kategori fakir miskin dan orang tidak mampu.

D. Undang–Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan.

Undang–Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan sebagaimana telah diubah dengan Undang–Undang Nomor 15 Tahun 2019 tentang Perubahan Atas Undang–Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan adalah Undang-Undang yang mengatur aspek formal dari setiap jenis Peraturan Perundang-undangan. Sehingga baik tidaknya suatu Peraturan Daerah secara formal, tergantung pada apakah ketentuan dalam Undang-Undang ini diikuti atau tidak.

Aspek formil yang diatur dalam Undang-Undang ini antara lain berkaitan dengan tahapan, bentuk, hingga teknik penyusunan setiap jenis peraturan perundang-undangan termasuk peraturan daerah. Untuk pengaturan mengenai tahapan diatur dalam batang tubuh, sedangkan untuk

bentuk dan teknik penyusunan, baik naskah akademik maupun Peraturan Perundang-undangan diatur dalam lampiran I dan lampiran II.

Kerangka peraturan perundang-undangan sebagaimana diatur dalam Lampiran II terdiri atas:

A. JUDUL

B. PEMBUKAAN

1. Frasa Dengan Rahmat Tuhan Yang Maha Esa
2. Jabatan Pembentuk Peraturan Perundang-undangan
3. Konsiderans
4. Dasar Hukum
5. Diktum

C. BATANG TUBUH

1. Ketentuan Umum
2. Materi Pokok yang Diatur
3. Ketentuan Pidana (jika diperlukan)
4. Ketentuan Peralihan (jika diperlukan)
5. Ketentuan Penutup

D. PENUTUP

E. PENJELASAN (jika diperlukan)

F. LAMPIRAN (jika diperlukan).

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

Sistem jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (1), 101 ayat (2), dan ayat (3) dan Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam Pasal 1 angka 1 disebutkan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.

Adapun untuk pembentukan BPJS diatur dalam Pasal 5 dan Pasal 6 bahwa: Pasal 5 (1) Berdasarkan Undang-Undang ini dibentuk BPJS. (2) BPJS sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah: a. BPJS Kesehatan; dan b. BPJS Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 6 (1) dijelaskan bahwa BPJS Kesehatan sebagaimana menyelenggarakan program jaminan kesehatan. Sedangkan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program: a. jaminan kecelakaan kerja; b. jaminan hari tua; c. jaminan pensiun; d. jaminan kematian; dan e. jaminan kehilangan pekerjaan.

Dengan adanya pembagian ruang lingkup penanganan jaminan sosial sebagaimana diatur dalam Pasal tersebut, maka jelas bahwa untuk pengaturan dalam Peraturan Daerah mengenai jaminan sosial ketenagakerjaan, badan hukum yang ditunjuk untuk menyelenggarakan hal tersebut adalah BPJS ketenagakerjaan dengan demikian dalam memberikan bantuan iuran, pekerja bukan penerima upah harus didaftarkan pada BPJS ketenagakerjaan dan kemudian diikuti dengan bantuan iuran dalam hal pekerja bukan penerima upah termasuk dalam kategori masyarakat miskin atau orang tidak mampu.

F. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 tentang Pembentukan Produk Hukum Daerah

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 80 Tahun 2015 mengatur pembentukan produk hukum daerah dengan tujuan menjamin kepastian hukum melalui pedoman cara dan metode yang pasti dan baku dalam pembentukan peraturan daerah (perda). Pokok pengaturan dalam Permendagri ini meliputi definisi produk hukum daerah, tata cara penyusunan, pembahasan, penetapan, pengundangan, dan evaluasi rancangan perda. Produk hukum daerah yang dimaksud adalah peraturan yang dibentuk oleh DPRD bersama kepala daerah. Aturan ini juga mengatur fasilitasi dan pembinaan oleh pemerintah provinsi terhadap produk hukum kabupaten/kota untuk menjaga konsistensi dan kesesuaian dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi.

Selain itu, permendagri ini menegaskan pentingnya perencanaan yang sistematis dan terpadu dalam penyusunan Perda melalui program pembentukan peraturan daerah (Propemperda). Evaluasi produk hukum daerah dilakukan untuk mengkaji dan menilai rancangan perda agar sesuai dengan kewenangan daerah dan tidak bertentangan dengan peraturan yang lebih tinggi. Permendagri ini telah mengalami perubahan dengan Permendagri Nomor 120 Tahun 2018, tetapi inti pengaturan pembentukan Perda tetap mengacu pada pedoman yang baku demi tercapainya kepastian dan akuntabilitas hukum daerah.

G. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Dan Jaminan Hari Tua

Peraturan ini mengatur tata cara pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan khususnya JKK, JKM, dan JHT, termasuk pendaftaran peserta, pengelolaan program, pemberian manfaat, pelaporan, dan tata kelola penyelenggara.

1) Pendaftaran dan Kepesertaan

Pekerja wajib didaftarkan oleh pemberi kerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan untuk program JKK, JKM, dan JHT. Pekerja yang bekerja pada beberapa pemberi kerja juga harus diikutsertakan dan iurannya dibayarkan sesuai ketentuan. Terdapat kewajiban menyampaikan perubahan data kepesertaan oleh pekerja dan pemberi kerja kepada BPJS Ketenagakerjaan.

2) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Mendefinisikan kecelakaan kerja, yang mencakup kecelakaan yang terjadi di tempat kerja, dalam perjalanan kerja, bahkan termasuk kekerasan fisik dan pemerkosaan yang terjadi dalam hubungan kerja. Mekanisme klaim dan pemberian manfaat akibat kecelakaan kerja diatur secara rinci.

3) Jaminan Kematian (JKM)

Menjamin pemberian manfaat kepada ahli waris jika peserta meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja. Pengaturan tata cara klaim dan pemberian santunan kepada ahli waris.

4) Jaminan Hari Tua (JHT)

Menyelenggarakan pemberian manfaat jaminan hari tua bagi peserta yang telah memenuhi syarat masa kerja atau mencapai usia tertentu. Pengelolaan dana dan tata cara pencairan manfaat dijelaskan secara teknis.

5) Penyusunan Laporan dan Pengawasan

Peraturan ini mengatur tata cara pelaporan pelaksanaan program oleh BPJS dan pemberi kerja. Menekankan pentingnya pengawasan dan evaluasi pelaksanaan program untuk memastikan perlindungan tenaga kerja.

Peraturan ini memberikan kerangka hukum yang jelas bagi pemerintah, BPJS Ketenagakerjaan, pemberi kerja, dan pekerja dalam menjalankan dan mengawasi program jaminan sosial kerja agar berjalan efektif dan sesuai ketentuan

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

Dalam rangka optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan dan untuk menjamin perlindungan kepada pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan Presiden Republik Indonesia menginstruksikan kepada sembilan belas menteri, Kepala BKPM, Kepala BNPB, Jaksa Agung, Direksi BPJS Ketenagakerjaan, para Gubernur, para Bupati/Walikota, dan Ketua DJSN untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai tugas, fungsi dan kewenangan masing-masing untuk melakukan optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan.

Pendanaan untuk optimalisasi pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan ini dibebankan pada APBN, APBD, dan sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-

undangan. a) Menyusun dan menetapkan regulasi serta mengalokasikan anggaran untuk mendukung pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di wilayahnya; b) Mengambil langkah-langkah agar seluruh pekerja baik penerima upah maupun bukan penerima upah termasuk pegawai pemerintah dengan status non Aparatur Sipil Negara, dan penyelenggara pemilu di wilayahnya terdaftar sebagai peserta Jaminan Program dalam aktif Ketenagakerjaan. Sosial c) Meningkatkan pembinaan dan pengawasan kepada Bupati dan Walikota dalam rangka meningkatkan kepatuhan pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. d) Mendorong Komisaris/Pengawas, Direksi dan pegawai dari Badan Usaha Milik Daerah beserta anak perusahaannya terdaftar sebagai peserta aktif dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan e) Melakukan upaya agar seluruh Pelayanan Terpadu Satu Pintu mensyaratkan kepesertaan aktif Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai salah satu kelengkapan dokumen pengurusan izin.

I. Peraturan Gubernur (Pergub) Provinsi Jawa Timur Nomor 6 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Provinsi Jawa Timur

Pemerintah Provinsi Jawa Timur telah menerbitkan kebijakan pelaksanaan program jaminan sosial melalui Peraturan Gubernur yaitu **Peraturan Gubernur (Pergub) Provinsi Jawa Timur Nomor 6 Tahun 2024 tentang Perubahan Atas Peraturan Gubernur Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pelaksanaan Jaminan Sosial Bagi Tenaga Kerja Melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Provinsi Jawa Timur.** Peraturan ini mengatur tentang pelaksanaan jaminan sosial bagi tenaga kerja melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Provinsi Jawa Timur. Isi Utama dari Peraturan ini meliputi: a) Ketentuan Umum mengenai jaminan sosial tenaga kerja, b) Jenis Program dan Kepesertaan dalam jaminan sosial ketenagakerjaan, c) Pelaksanaan pelaksanaan program jaminan sosial tersebut, d) Dukungan Pemerintah

Provinsi dalam pelaksanaan jaminan sosial, e) Pembinaan, Pengawasan, dan Pelaporan terkait pelaksanaan jaminan sosial. Dan f) Sanksi Administratif bagi yang melanggar ketentuan. Ketentuan Lain yang mengatur perusahaan yang sudah mengikuti program agar tetap mengikuti dan dapat menambah program jaminan sosial ketenagakerjaan. Peraturan ini memastikan perlindungan jaminan sosial yang efektif bagi tenaga kerja di Jawa Timur sesuai dengan ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Sedangkan Peraturan Gubernur (Pergub) Provinsi Jawa Timur Nomor 6 Tahun 2024 adalah melakukan perubahan terhadap Pergub Nomor 36 Tahun 2021 untuk memperkuat dan memperluas cakupan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) di Jawa Timur. Tujuannya adalah memastikan lebih banyak pekerja, termasuk yang rentan dan non-ASN, mendapatkan perlindungan jaminan sosial.

Beberapa poin utama yang diubah atau ditambahkan dalam Pergub Nomor 6 Tahun 2024:

- a. Peningkatan Cakupan Kepesertaan: Pergub ini mendorong agar seluruh pekerja, baik penerima upah maupun bukan penerima upah, termasuk pegawai non-Aparatur Sipil Negara (ASN) dan penyelenggara pemilu, wajib menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.
- b. Pengawasan dan Pembinaan: Gubernur memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan dan pembinaan yang lebih ketat kepada bupati dan walikota agar kepatuhan pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di wilayah masing-masing meningkat.
- c. Persyaratan Perizinan: Pemerintah Provinsi Jawa Timur akan mensyaratkan kepesertaan aktif BPJS Ketenagakerjaan sebagai salah satu kelengkapan dokumen untuk permohonan perizinan dan non-perizinan tertentu. Ini juga berlaku untuk perpanjangan perizinan.
- d. Perlindungan Pekerja Rentan: Pergub ini mendorong badan usaha untuk berpartisipasi dalam program Perlindungan Pekerja Rentan melalui skema tanggung jawab sosial dan lingkungan (*Corporate*

Social Responsibility - CSR) perusahaan. Selain itu, pemerintah daerah juga didorong untuk mengalokasikan anggaran untuk program ini.

- e. Perubahan Definisi: Terdapat perubahan pada beberapa ketentuan, termasuk definisi "Penerima Upah" dan "Bukan Penerima Upah," yang memperjelas siapa saja yang termasuk dalam cakupan perlindungan jaminan sosial

Pergub 6 Tahun 2024 ini merupakan langkah strategis Pemerintah Provinsi Jawa Timur untuk memperluas jaring pengaman sosial bagi para pekerja, memastikan mereka terlindungi dari risiko kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan, dan meningkatkan kepatuhan semua pihak terkait.

J. 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 Nomor 100.2.1.6/2379/OTDA tertanggal 26 Maret 2024 adalah surat yang ditujukan kepada seluruh pemerintah daerah di Indonesia. 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.

Inti dari surat ini adalah instruksi atau dorongan bagi pemerintah daerah untuk mempercepat pembentukan produk hukum daerah (seperti Peraturan Daerah atau Peraturan Gubernur/Bupati/Wali Kota) dalam rangka meningkatkan cakupan universal (Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan - UCJ). Secara lebih rinci, surat ini menekankan beberapa hal penting:

- a) **Pentingnya Regulasi Daerah:** Kementerian Dalam Negeri meminta pemerintah daerah untuk segera menyusun dan menetapkan regulasi

yang menjadi payung hukum bagi implementasi dan perluasan program BPJS Ketenagakerjaan.

- b) **Perluasan Cakupan:** Produk hukum daerah yang dibuat harus mencakup perlindungan bagi seluruh pekerja, baik di sektor formal maupun informal. Perhatian khusus diberikan pada pekerja rentan (seperti petani, nelayan, tukang ojek, guru ngaji, dan relawan) serta pegawai non-ASN di lingkungan pemerintahan daerah.
- c) **Alokasi Anggaran:** Pemerintah daerah didorong untuk mengalokasikan anggaran dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD) atau Anggaran Pendapatan dan Belanja Desa (APBDes) untuk membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan bagi pekerja rentan
- d) **Sinergi dengan Program Lain:** Surat ini juga menyelaraskan program BPJS Ketenagakerjaan dengan program pemerintah lainnya, seperti Inpres Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Inpres Nomor 4 Tahun 2022 tentang Percepatan Penghapusan Kemiskinan Ekstrem. Tujuannya adalah memastikan perlindungan jaminan sosial menjadi bagian integral dari upaya pengentasan kemiskinan.

Dengan demikian, surat ini berfungsi sebagai arahan kuat dari pemerintah pusat kepada pemerintah daerah untuk memastikan semua pekerja, terutama yang paling rentan, mendapatkan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan guna mencegah munculnya "kemiskinan baru" akibat risiko pekerjaan seperti kecelakaan, sakit, atau kematian.

Kerangka hukum Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Indonesia dibangun di atas dua pilar utama, yaitu Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Undang-Undang SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Undang-Undang BPJS). Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 mendefinisikan Jaminan Sosial sebagai salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Undang-Undang ini menetapkan lima jenis program jaminan sosial, yaitu jaminan kesehatan, jaminan kecelakaan kerja, jaminan

hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Undang-Undang SJSN juga mengamanatkan pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) untuk mengelola program-program ini.

Sebagai tindak lanjut, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 membentuk BPJS sebagai badan hukum publik yang bertanggung jawab untuk mengelola program jaminan sosial. BPJS memiliki ruang lingkup pekerjaan sebagai organ pemerintah yang menyelenggarakan pelayanan sosial kepada masyarakat sehingga BPJS bisa dikatakan sebagai organ pemerintah yang mengatur hubungan antara negara dengann warga negaranya dalam pelayanan sosial.³³

3.1. Hasil Kajian Terhadap Peraturan PerUndang-Undangan Terkait yang Memuat Kondisi Hukum Yang Ada

Program pembangunan nasional mencakup seluruh aspek kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara, dengan tujuan utama mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur secara merata, baik dalam dimensi material maupun spiritual, berdasarkan nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Dalam konteks tersebut, pembangunan ketenagakerjaan memegang peranan strategis, mengingat potensi tenaga kerja merupakan faktor utama dalam mendukung pertumbuhan sektor industri, perdagangan, dan ekonomi nasional.

Tingginya jumlah pencari kerja serta meningkatnya arus urbanisasi menuntut adanya kebijakan yang komprehensif dari negara dalam rangka pemenuhan hak atas perlindungan dan penjaminan bagi tenaga kerja, sebagaimana diamanatkan dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dinamika pembangunan nasional telah melahirkan berbagai tantangan dan tuntutan terhadap penyelesaian persoalan sosial yang belum sepenuhnya teratasi. Salah satu isu krusial adalah penyelenggaraan jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia,

³³ Ikhsan, Muliana, and Wahab.

sebagaimana diatur dalam Pasal 28H ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang menjamin hak setiap warga negara atas jaminan sosial, serta Pasal 34 ayat (2) yang menegaskan kewajiban negara untuk mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat.

Jaminan sosial juga merupakan bagian dari komitmen internasional Indonesia, sebagaimana tercantum dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Tahun 1948 dan ditegaskan dalam Konvensi International Labour Organization (ILO) Nomor 102 Tahun 1952, yang menganjurkan setiap negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada seluruh tenaga kerja.

Sebagai implementasi dari amanat konstitusional tersebut, Pemerintah telah mengundangkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), yang mengintegrasikan berbagai program jaminan sosial, termasuk jaminan kesehatan, ke dalam satu sistem yang diselenggarakan oleh badan khusus yang dibentuk oleh pemerintah, yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Berlakunya Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 pada dasarnya merupakan wujud komitmen negara dalam memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh warga negara. Selanjutnya, untuk menyempurnakan sistem jaminan sosial ketenagakerjaan, pemerintah menerbitkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Tujuan utama dari pengintegrasian ini adalah untuk menyatukan program-program jaminan sosial yang sebelumnya diselenggarakan oleh empat lembaga terpisah, yaitu PT Jamsostek, PT Askes, PT Taspen, dan PT Asabri, serta memperluas cakupan kepesertaan kepada kelompok masyarakat yang belum terjangkau, seperti pekerja mandiri (wirausaha) dan masyarakat miskin.

Program ini merupakan bagian dari strategi nasional dalam rangka mewujudkan kesejahteraan sosial yang inklusif dan berkelanjutan bagi seluruh rakyat Indonesia.

A. Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja

Pada prinsipnya, penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan senantiasa mengalami perubahan dan penyesuaian seiring dengan dinamika kebutuhan tenaga kerja. Pada era awal tahun 2000-an, sistem jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia dikenal melalui penyelenggaraan oleh PT Jamsostek dan PT Askes. Seiring dengan perkembangan kebijakan nasional, sistem tersebut mengalami transformasi menuju model penyelenggaraan yang lebih terintegrasi melalui pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

- 4) Penyelenggaraan jaminan sosial berbasis kepada hak konstitusional setiap orang dan sebagai wujud tanggung jawab Negara sebagaimana diamanatkan dalam Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945 Pasal 28 H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2).
 - a. Pasal 28 H ayat (3) menentukan Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.
 - b. Pasal 34 ayat (2) menentukan Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.
- 5) Program jaminan sosial ditujukan untuk memungkinkan setiap orang mampu mengembangkan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat. (Undang-Undang Negara RI Tahun 1945 Pasal 28H ayat (3))
- 6) Penyelenggaraan sistem jaminan sosial berdasarkan asas antara lain asas kemanusiaan yang berkaitan dengan martabat manusia. Pasal 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 menentukan Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 mengatur bahwa asas kemanusiaan berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusia.

7) Sistem Jaminan Sosial Nasional menggunakan pendekatan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.

- a. Pasal 3 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 menentukan Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya.
- b. Penjelasan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 mengatur bahwa yang dimaksud dengan kebutuhan dasar hidup adalah kebutuhan esensial setiap orang agar dapat hidup layak, demi terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) merupakan program publik yang diselenggarakan oleh negara untuk memberikan perlindungan bagi tenaga kerja dalam menghadapi risiko sosial dan ekonomi tertentu. Penyelenggaraan program ini dilaksanakan melalui mekanisme asuransi sosial, dengan prinsip gotong royong dan nirlaba.

Sebagai lembaga negara yang bergerak di bidang asuransi sosial, BPJS Ketenagakerjaan merupakan pelaksana Undang-Undang tentang jaminan sosial tenaga kerja. Sebelumnya, lembaga ini dikenal dengan nama PT Jamsostek (Persero), yang menyelenggarakan program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek). Berdasarkan ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, PT Jamsostek resmi bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan terhitung sejak tanggal 1 Januari 2014. BPJS Ketenagakerjaan merupakan bagian dari sistem Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) yang diresmikan oleh pemerintah pada tanggal 31 Desember 2013. BPJS Kesehatan mulai beroperasi pada tanggal 1 Januari 2014, sedangkan BPJS Ketenagakerjaan mulai menjalankan operasional penuh pada bulan Juli 2015.

Proses pembentukan BPJS Ketenagakerjaan memiliki sejarah panjang yang mencerminkan perkembangan sistem jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia. Secara kronologis, proses tersebut dimulai dari pengundangan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, dilanjutkan dengan Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) Nomor 48 Tahun 1952 jo PMP Nomor 8 Tahun 1956 mengenai bantuan penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP Nomor 15 Tahun 1957 tentang pembentukan Yayasan Sosial Buruh, PMP Nomor 5 Tahun 1964 tentang pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), serta pengundangan Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-Pokok Ketenagakerjaan.

Perjalanan panjang sistem asuransi sosial tenaga kerja di Indonesia menunjukkan adanya proses pembaruan dan peningkatan transparansi kelembagaan yang berlangsung secara berkesinambungan. Perkembangan tersebut bermuara pada pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan), yang merupakan badan hukum publik dan bertanggung jawab langsung kepada Presiden Republik Indonesia. Setelah mengalami berbagai kemajuan, baik dari aspek landasan hukum, bentuk perlindungan, maupun mekanisme penyelenggaraan, pada tahun 1977 ditetapkan tonggak sejarah penting melalui diterbitkannya Peraturan Pemerintah Nomor 33 Tahun 1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK). Peraturan ini mewajibkan seluruh pemberi kerja, baik dari sektor swasta maupun Badan Usaha Milik Negara (BUMN), untuk mengikuti program ASTEK. Sebagai tindak lanjut, diterbitkan pula Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 tentang Pembentukan Perusahaan Umum ASTEK sebagai lembaga penyelenggara program tersebut.

Tonggak penting berikutnya adalah pengundangan Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang kemudian diimplementasikan melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 dengan menetapkan PT Jamsostek (Persero) sebagai badan

penyelenggara program jaminan sosial tenaga kerja. Program Jamsostek dirancang untuk memberikan perlindungan dasar bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan menjamin keberlangsungan arus penerimaan penghasilan sebagai pengganti sebagian atau seluruh pendapatan yang hilang akibat risiko sosial.

Selanjutnya, pada akhir tahun 2004, Pemerintah mengesahkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Undang-Undang ini merupakan bagian dari implementasi Amandemen Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, khususnya Pasal 34 ayat (2), yang menyatakan bahwa "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan."

Manfaat perlindungan yang diberikan melalui sistem jaminan sosial bertujuan untuk menciptakan rasa aman bagi tenaga kerja, sehingga mereka dapat lebih fokus dalam menjalankan tugas serta meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja secara optimal. Peran aktif perusahaan dalam mengedepankan kepentingan dan pemenuhan hak normatif tenaga kerja di Indonesia terus mengalami perkembangan yang signifikan. Hingga saat ini, PT Jamsostek (Persero) telah menyelenggarakan empat program perlindungan utama, yaitu: Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK), yang diperuntukkan bagi seluruh tenaga kerja beserta keluarganya. Sebagai bagian dari reformasi sistem jaminan sosial nasional, pada tahun 2011 Pemerintah menetapkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Berdasarkan amanat Undang-Undang tersebut, PT Jamsostek (Persero) secara resmi bertransformasi menjadi badan hukum publik yang dikenal sebagai BPJS Ketenagakerjaan, terhitung sejak tanggal 1 Januari 2014. BPJS Ketenagakerjaan tetap diberikan mandat untuk menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan, yang meliputi JKK, JKJ, dan JHT, serta ditambahkan satu program baru yaitu

Jaminan Pensiun, yang mulai diimplementasikan pada tanggal 1 Juli 2015. Transformasi kelembagaan ini merupakan bagian dari kebijakan pemerintah dalam rangka memperkuat sistem perlindungan sosial bagi tenaga kerja dan memperluas cakupan kepesertaan secara nasional.

B. Upaya-Upaya BPJS Dalam Penjaminan Sosial Ketenagakerjaan

Pada prinsipnya, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan melaksanakan fungsi penjaminan dan perlindungan bagi tenaga kerja melalui pemberian santunan dalam bentuk uang sebagai pengganti sebagian penghasilan yang hilang atau berkurang, serta pelayanan yang diberikan akibat peristiwa atau kondisi tertentu yang dialami oleh tenaga kerja. Kondisi tersebut meliputi kecelakaan kerja, sakit, kehamilan, persalinan, masa hari tua, dan kematian. Untuk mewujudkan perlindungan tersebut, diselenggarakan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang pengelolaannya dilakukan melalui mekanisme asuransi sosial. Setiap tenaga kerja berhak memperoleh perlindungan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelaksanaan program jaminan sosial dan keberadaan BPJS Ketenagakerjaan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dalam hubungan kerja. Ruang lingkup program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan meliputi lima jenis jaminan, yaitu: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK); Jaminan Kematian (JKM); Jaminan Hari Tua (JHT); Jaminan Pensiun (JP); dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP).

1) Jaminan Kecelakaan Kerja

Aspek jaminan yang paling penting bagi tenaga kerja menyangkut jaminan melaksanakan pekerjaan dimana ketika tenaga kerja berada di tempat kerja segala resiko harus ditanggung oleh BPJS Tenaga kerja yang tertimpa kecelakaan kerja berhak menerima Jaminan Kecelakaan Kerja. Termasuk tenaga kerja dalam Jaminan Kecelakaan Kerja ialah:

- a. Magang dan murid yang bekerja pada perusahaan baik yang menerima upah maupun tidak;
- b. Mereka yang memborong pekerjaan kecuali jika yang memborong adalah perusahaan;
- c. Narapidana yang dipekerjakan di perusahaan.

Jaminan Kecelakaan Kerja tersebut meliputi:

- a. Biaya pengangkutan;
- b. Biaya pemeriksaan, pengobatan, dan/atau perawatan;
- c. Biaya rehabilitasi;

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan menanggung berbagai jenis biaya dalam rangka memberikan perlindungan kepada tenaga kerja, termasuk biaya pengangkutan melalui ambulans, biaya pemeriksaan medis oleh dokter, serta biaya rehabilitasi. Adapun rincian manfaat rehabilitasi meliputi santunan dalam bentuk uang, yang terdiri atas; Santunan sementara tidak mampu bekerja; Santunan cacat sebagian untuk selama-lamanya; Santunan cacat total untuk selama-lamanya, baik fisik maupun mental; Santunan kematian.

Pengusaha memiliki kewajiban untuk melaporkan setiap kejadian kecelakaan kerja yang menimpa tenaga kerja kepada Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) setempat dan BPJS Ketenagakerjaan dalam jangka waktu paling lama 2 x 24 jam sejak kejadian. Selain itu, pengusaha juga wajib melaporkan kepada kedua instansi tersebut dalam waktu yang sama setelah tenaga kerja yang mengalami kecelakaan dinyatakan sembuh, mengalami cacat, atau meninggal dunia oleh dokter yang merawatnya. Pengusaha bertanggung jawab untuk mengurus dan memastikan bahwa tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja memperoleh seluruh haknya melalui BPJS Ketenagakerjaan. Pembayaran iuran untuk program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan sepenuhnya menjadi tanggung jawab pengusaha. Sementara itu, iuran untuk program Jaminan

Hari Tua ditanggung bersama oleh pengusaha dan tenaga kerja. Pengusaha wajib melakukan pemotongan iuran yang menjadi kewajiban tenaga kerja melalui pengurangan upah, dan menyetorkan seluruh iuran tersebut kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan waktu yang telah ditetapkan. Perhitungan besaran manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan peraturan yang berlaku.

Tenaga kerja perempuan berhak atas waktu istirahat pada hari pertama dan kedua masa haid dengan menyertakan surat keterangan dari dokter. Selain itu, mereka berhak atas waktu istirahat selama 1,5 bulan sebelum melahirkan dan 1,5 bulan setelah melahirkan, berdasarkan keterangan dokter kandungan atau bidan. Dalam hal terjadi keguguran, pekerja perempuan berhak atas waktu istirahat selama 1,5 bulan setelah kejadian tersebut. Perusahaan juga wajib menyediakan ruang khusus untuk menyusui bagi pekerja perempuan yang sedang menyusui anaknya.

Setiap tenaga kerja memiliki hak atas pembinaan keahlian dan keterampilan kerja guna memperoleh, meningkatkan, dan mengembangkan potensi serta daya kreasi dalam rangka meningkatkan kecerdasan dan ketangkasan kerja. Untuk mendukung pengembangan kompetensi tersebut, pemerintah telah menetapkan regulasi ketenagakerjaan yang mengatur standar kompetensi kerja nasional. Kecelakaan kerja merupakan risiko yang tidak selalu dapat dihindari dalam proses produksi. Kejadian tersebut dapat disebabkan oleh kelalaian perusahaan yang tidak melakukan tindakan pencegahan secara optimal, seperti kurangnya perawatan mesin atau tidak adanya penyuluhan mengenai prosedur kerja. Di sisi lain, kecelakaan juga dapat terjadi akibat kelalaian tenaga kerja atau kondisi lingkungan kerja yang tidak aman. Oleh karena itu, upaya pencegahan dan pengawasan keselamatan kerja

harus menjadi bagian integral dari sistem manajemen ketenagakerjaan di setiap perusahaan

2) Jaminan Kematian

Jaminan kematian diberikan pada pekerja/buruh yang meninggal bukan sebagai akibat dari kecelakaan kerja. Santunan kematian ini diberikan kepada keluarga atau ahli waris pekerja/buruh. Jaminan kematian meliputi:

- a. Biaya pemakaman;
- b. Santunan berupa uang.

Besarnya iuran jaminan kematian adalah 0.3% dari upah pekerja/buruh per bulan, dan ditanggung oleh pengusaha. Besarnya santunan kematian yang diberikan oleh jaminan sosial tenaga kerja (JAMSOSTEK) adalah sebesar Rp 5.000.000.-. Sedangkan besarnya santunan untuk biaya pemakaman adalah sebesar Rp. 1.000.000,-.

3) Jaminan Hari Tua

Jaminan hari tua diberikan kepada pekerja/buruh yang telah mencapai usia pensiun. Selain itu diberikan juga kepada pekerja/buruh yang mengalami cacat tetap yang ditetapkan oleh dokter. Jaminan hari tua juga dapat diambil oleh pekerja/buruh setelah melewati 5 tahun diputuskan hubungan kerjanya. Jaminan hari tua dapat diambil sekaligus, atau dapat diambil secara dicicil. Jaminan hari tua yang diberikan pada pekerja/buruh terdiri dari jumlah tabungan ditambah dengan hasil pengembangan. Besarnya iuran Jaminan hari tua adalah 5,7% dari upah sebulan, dengan komposisi 3,7% ditanggung oleh pengusaha dan 2 % ditanggung oleh pekerja/buruh.

4) Jaminan Pensiun

Program Jaminan Pensiun diselenggarakan sebagai bentuk perlindungan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta pada saat mengalami kehilangan atau penurunan penghasilan akibat memasuki usia

pensiun atau mengalami cacat total tetap. Penyelenggaraan program ini dilaksanakan berdasarkan prinsip manfaat pasti serta mekanisme asuransi sosial atau tabungan wajib. Manfaat Jaminan Pensiun diberikan dalam bentuk uang tunai yang dibayarkan secara berkala setiap bulan kepada peserta yang memiliki masa iuran minimal 15 (lima belas) tahun.

Bagi peserta dengan masa iuran kurang dari 15 tahun, manfaat diberikan dalam bentuk uang tunai yang merupakan akumulasi dari iuran yang telah dibayarkan ditambah hasil pengembangan dana. Manfaat tersebut dapat diberikan kepada peserta, janda atau duda, anak peserta, orang tua, atau ahli waris yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Besaran iuran untuk program Jaminan Pensiun yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan sebesar 3% (tiga persen) dari upah bulanan peserta. Rincian pembiayaan iuran tersebut adalah sebesar 2% (dua persen) ditanggung oleh pemberi kerja dan 1% (satu persen) ditanggung oleh peserta melalui pemotongan upah.

5) Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Sejak bulan Februari tahun 2022, Pemerintah Republik Indonesia telah mulai mengimplementasikan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Program ini merupakan bentuk perlindungan sosial yang diberikan kepada seluruh pekerja atau buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK), sebagai upaya untuk menjamin keberlangsungan kehidupan yang layak bagi mereka yang terdampak.

Manfaat yang diberikan dalam program JKP meliputi santunan uang tunai, akses terhadap informasi pasar kerja, serta pelatihan kerja untuk meningkatkan keterampilan dan daya saing tenaga kerja. Sebagaimana tercantum dalam laman resmi penyelenggara, tujuan utama dari program ini adalah untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja yang kehilangan

pekerjaan, sehingga mereka tetap dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup secara layak sambil berupaya memperoleh pekerjaan baru.

Besaran iuran JKP ditetapkan sesuai PP nomor 37 tahun 2021 yakni sebesar 0,46 persen dari upah per bulan pekerja yang dilaporkan dengan ketentuan: 0,22 persen (nol koma dua puluh duapersen) dari Upah sebulan, ditanggung oleh Pemerintah Pusat 0,14 persen (nol koma empat belas persen) dari Upah sebulan, bersumber dari rekomposisi iuran program JKK 0,10 persen (nol koma sepuluh persen) dari Upah sebulan, bersumber dari rekomposisi iuran program JKM.

Analisis Komprehensif Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan diperlukan untuk perumusan kebijakan pengaturan di Peraturan Daerah Adalah sebagai berikut:

3.1. Analisis Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM)

Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) dan Jaminan Kematian (JKM) diatur secara Normatif dalam Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019, yang merupakan perubahan dari Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015. Program JKK memberikan manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan kepada peserta yang mengalami kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja. Manfaat JKK mencakup berbagai santunan, termasuk perawatan di rumah, dan yang paling krusial, beasiswa pendidikan bagi anak-anak dari peserta yang meninggal dunia atau mengalami cacat total tetap akibat kecelakaan kerja.

Sementara itu, program JKM memberikan manfaat uang tunai kepada ahli waris jika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja. Manfaat ini juga mencakup santunan berkala dan beasiswa pendidikan bagi paling banyak dua orang anak peserta yang memiliki masa iur minimal 3 tahun.

Peningkatan manfaat, khususnya penambahan beasiswa pendidikan, menunjukkan evolusi Norma dari sekadar kompensasi

pendapatan menjadi perlindungan sosial yang lebih holistik dan berorientasi pada masa depan. Inklusi beasiswa adalah pengakuan Normatif bahwa dampak risiko sosial (cacat, kematian) tidak hanya finansial tetapi juga dapat menghambat masa depan generasi berikutnya. Ini adalah contoh bagaimana peraturan secara eksplisit mencoba memutus siklus kemiskinan yang diakibatkan oleh risiko sosial.

Tabel 3.1.

Aspek Manfaat Perlindungan Berdasarkan Regulasi yang Mengatur

Nomor	Aspek Manfaat	PP Nomor. 44 Tahun 2015	PP Nomor. 82 Tahun 2019
1.	Santunan Kematian (JKM)	Rp24.000.000,00	Rp42.000.000,00
2.	Santunan Berkala (JKM)	Rp4.800.000,00	Rp12.000.000,00
3.	Biaya Pemakaman (JKM)	Rp3.000.000,00	Rp10.000.000,00
4.	Beasiswa Pendidikan (JKM)	Tidak ada	Diberikan untuk 2 anak, peserta telah membayar iuran minimal 3 tahun, diberikan secara berkala sesuai tingkat pendidikan.
5.	Beasiswa Pendidikan (JKK)	Tidak ada	Diberikan untuk 2 anak peserta yang meninggal dunia atau cacat total tetap akibat kecelakaan kerja, diberikan secara berkala setiap tahun sesuai dengan tingkat pendidikan anak.
6.	Jaminan Perawatan Medis (JKK)	Biaya perawatan dan pengobatan hingga sembuh tanpa batasan	Biaya perawatan dan pengobatan hingga sembuh tanpa batasan, termasuk perawatan di rumah.

Sumber: PP Nomor. 44 Tahun 2015 & PP Nomor. 82 Tahun 2019 (Data diolah)

3.2. Analisis Jaminan Hari Tua (JHT)

Program Jaminan Hari Tua (JHT) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015. Secara Normatif, JHT didefinisikan sebagai manfaat uang tunai yang dibayarkan secara sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun (56 tahun), meninggal dunia, atau mengalami cacat total tetap. Besaran manfaat JHT adalah akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah dengan hasil pengembangannya.

Materi riset secara eksplisit menyebutkan adanya pertentangan antara PP Nomor. 46 Tahun 2015 dan Permenaker Nomor. 2 Tahun 2022 terkait pencairan manfaat JHT. PP Nomor. 46/2015 secara tegas menyatakan pencairan JHT adalah untuk usia pensiun, cacat total, atau meninggal, sementara Permenaker Nomor. 2/2022 memungkinkan pencairan pada saat peserta terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK) atau berhenti bekerja.

Tabel 3.2
Syarat dan Jenis Manfaat JHT
Berdasarkan PP Nomor. 46 Tahun 2015

No	Syarat Pencairan Manfaat	Jenis Manfaat
1.	Peserta mencapai usia pensiun (56 tahun)	Uang tunai yang dibayarkan sekaligus.
2.	Peserta mengalami cacat total tetap	Uang tunai yang dibayarkan sekaligus.
3.	Peserta meninggal dunia	Uang tunai yang dibayarkan sekaligus kepada ahli waris yang sah (janda, duda, atau anak).

Sumber: PP Nomor. 46 Tahun 2015 (Data diolah)

Perbedaan ini adalah manifestasi dari konflik antara tujuan Normatif program (untuk hari tua) dan persepsi publik (sebagai tabungan darurat). JHT secara Normatif dirancang untuk memberikan perlindungan saat peserta memasuki usia tidak produktif. Namun, kebijakan pencairan dini, meskipun bertujuan untuk membantu pekerja yang terdampak PHK, secara substansial mengurangi saldo JHT mereka, sehingga berpotensi menggagalkan tujuan awal program dan menciptakan ketidakpastian hukum mengenai hak yang sebenarnya.

3.3. Analisis Jaminan Pensiun (JP)

Program Jaminan Pensiun (JP) diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015. Tujuan Normatif dari program ini adalah 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. Iuran JP ditetapkan sebesar 3% dari upah per bulan dan ditanggung bersama oleh peserta dan pemberi kerja.

Usia pensiun, untuk pertama kalinya, ditetapkan 56 tahun, dengan ketentuan bahwa peserta yang masih bekerja setelah usia pensiun dapat memilih untuk menerima manfaat pada saat mencapai usia pensiun atau pada saat berhenti bekerja, dengan batas waktu paling lama 3 tahun setelah usia pensiun. Peraturan ini menunjukkan bahwa perlindungan sosial ketenagakerjaan di Indonesia secara Normatif meluas melampaui individu peserta dan mencakup jaring pengaman bagi seluruh keluarga. Manfaat pensiun tidak hanya diperuntukkan bagi peserta, tetapi juga dapat diterima oleh ahli waris yang sah, seperti istri/suami, anak, atau bahkan orang tua jika tidak ada ahli waris lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa program ini dirancang untuk memberikan perlindungan multigenerasi dan memastikan keberlanjutan kesejahteraan keluarga setelah hilangnya pendapatan utama.

3.4 Analisis Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP)

Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) merupakan iNomorvasi terbaru dalam sistem JAMSOSTEK yang diatur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 dan diubah oleh Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025. Tujuan dari program JKP adalah untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi pekerja/buruh yang mengalami Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 2025 membawa beberapa perubahan signifikan yang merefleksikan responsivitas kerangka hukum terhadap dinamika pasar kerja.

Tabel 3.3.
Perbandingan Perubahan Kunci dalam Program JKP

No	Aspek	PP Nomor. 37 Tahun 2021	PP Nomor. 6 Tahun 2025
1.	Masa Iur Minimum	Minimal 12 bulan iur dalam 24 bulan terakhir.	Minimal 12 bulan iur dalam 24 bulan kalender sebelum PHK.
2.	Manfaat Uang Tunai	Sebesar 45% (tiga bulan pertama) dan 25% (tiga bulan berikutnya) dari upah.	Sebesar 60% dari upah sebulan untuk paling lama 6 bulan.
3.	Batas Atas Upah	Rp5.000.000,00	Rp5.000.000,00.
4.	Perlindungan Keterlambatan Iuran	Tidak secara spesifik melindungi peserta jika pemberi kerja menunggak iuran.	BPJS Ketenagakerjaan wajib membayar manfaat kepada peserta jika pengusaha menunggak iuran JKK sampai 3 bulan berturut-turut. Jika menunggak lebih dari 3 bulan, pengusaha wajib membayar terlebih dahulu.
5.	Bukti PHK	Bukti diterimanya PHK oleh pekerja/buruh dan tanda terima laporan PHK dari kementerian/dinas ketenagakerjaan; atau perjanjian bersama disertai akta pendaftaran perjanjian; atau salinan putusan pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap.	Bukti diterimanya PHK oleh pekerja/buruh dan tanda terima laporan PHK dari kementerian/dinas ketenagakerjaan; atau perjanjian bersama disertai akta pendaftaran perjanjian atau tanda terima laporan PHK; atau salinan putusan pengadilan hubungan industrial yang berkekuatan hukum tetap.

Sumber: PP Nomor. 37 Tahun 2021 & PP Nomor. 6 Tahun 2025 (Data diolah)

Perubahan cepat regulasi JKP (dari PP 37/2021 ke PP 6/2025) adalah bukti nyata dari kerangka hukum yang adaptif dan responsif terhadap dinamika ekonomi dan tingkat PHK yang tinggi. Norma perlindungan baru yang diatur dalam PP Nomor. 6/2025, yang mewajibkan BPJS Ketenagakerjaan untuk membayar manfaat JKP bahkan jika

pengusaha menunggak atau pailit, menunjukkan adanya pergeseran alokasi risiko. Norma ini secara efektif menggeser risiko Non-kepatuhan pemberi kerja dari pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan. Dengan demikian, hak pekerja untuk mendapatkan manfaat JKP secara Normatif terjamin dan tetap dapat cair, terlepas dari kondisi finansial atau kepatuhan pengusaha, memastikan jaring pengaman sosial tetap berfungsi pada saat yang paling dibutuhkan.

3.5. Analisis Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) / Informal

Meskipun prinsip SJSN adalah universalitas bagi "seluruh rakyat" , penyelenggaraan jaminan sosial untuk pekerja informal atau Bukan Penerima Upah (BPU) diatur melalui Norma yang berbeda. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan (Permenaker) Nomor 1 Tahun 2016 mengatur tata cara penyelenggaraan program JKK, JKM, dan JHT bagi segmen pekerja ini. Definisi pekerja BPU adalah orang perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan.

Norma kepesertaan bagi BPU cenderung bersifat sukarela dan bergantung pada inisiatif pribadi, yang sangat berbeda dengan kewajiban bagi pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja penerima upah. Penentuan besaran iuran untuk BPU juga didasarkan pada pilihan peserta sesuai dengan penghasilannya. Kondisi ini menciptakan celah Normatif antara tujuan universal Undang-Undang SJSN dan implementasi yang terbatas pada segmen BPU. Kepatuhan tidak dapat dipaksakan seberat pekerja formal, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan kesenjangan perlindungan Normatif antara sektor formal dan informal.

3.6. Analisis Pekerja Migran Indonesia (PMI)

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2023 menetapkan Norma khusus untuk penyelenggaraan jaminan sosial bagi Pekerja Migran Indonesia (PMI). Regulasi ini adalah pengakuan Normatif bahwa PMI menghadapi risiko yang berbeda dan lebih kompleks. Menurut peraturan ini, calon PMI atau PMI diwajibkan terdaftar dalam program JKK dan JKM, sementara program JHT bersifat opsional.

Perlindungan yang diberikan mencakup masa *sebelum* keberangkatan hingga di negara tujuan. Dalam hal kepesertaan jaminan sosial atau asuransi di negara tujuan belum aktif, BPJS Ketenagakerjaan secara Normatif menjadi penjamin biaya perawatan dan pengobatan akibat kecelakaan kerja. Peraturan ini menunjukkan bahwa pemerintah menyadari adanya potensi celah perlindungan selama masa transisi pekerjaan di luar negeri dan menutupnya secara hukum melalui peran BPJS Ketenagakerjaan sebagai penjamin.

3.7. Analisis Harmonisasi dan Inkonsistensi Peraturan

Salah satu tantangan Normatif utama dalam penyelenggaraan JAMSOSTEK adalah inkonsistensi dan fragmentasi peraturan. Konflik antara PP Nomor. 46 Tahun 2015 dan Permenaker mengenai pencairan JHT, seperti yang telah diuraikan, adalah contoh konkret dari ketidakpastian hukum yang terjadi ketika peraturan di tingkat yang lebih rendah berpotensi bertentangan dengan peraturan di atasnya.

Selain itu, fragmentasi sistem juga terlihat dari keberadaan regulasi paralel, seperti Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), yang mengatur jaminan pensiun dan jaminan hari tua bagi PNS dan PPPK secara terpisah dari sistem JAMSOSTEK yang dikelola BPJS Ketenagakerjaan. Meskipun Undang-Undang BPJS mengamanatkan jaminan sosial yang universal, keberadaan regulasi yang terpisah ini menunjukkan bahwa prinsip universalitas belum sepenuhnya terwujud. Hal ini dapat menimbulkan potensi ketidaksetaraan manfaat dan

kompleksitas administratif, yang pada akhirnya menantang tujuan SJSN untuk menciptakan satu sistem yang terpadu bagi seluruh rakyat.

3.8. Analisis Sanksi Hukum dan Penegakan Kepatuhan

Kepatuhan terhadap penyelenggaraan JAMSOSTEK diperkuat oleh Norma sanksi yang tegas. Undang-Undang BPJS memberikan kewenangan kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap kepatuhan pemberi kerja. BPJS berhak memeriksa dokumen terkait kepesertaan, data upah, dan pembayaran iuran. Dalam hal menghadapi hambatan di lapangan, petugas pemeriksa dapat meminta bantuan kepada pegawai pengawas ketenagakerjaan di instansi setempat.

Kekuatan hukum ini secara Normatif menempatkan BPJS Ketenagakerjaan sebagai lembaga *quasi-penegak hukum*. Meskipun bukan badan penyidik tradisional, undang-undang memberinya wewenang untuk memeriksa data upah dan kepesertaan, serta meminta bantuan pengawas ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan desain kelembagaan yang unik dan efektif untuk memastikan kepatuhan tanpa harus menjadi badan penegak hukum yang berdiri sendiri. Namun, efektivitasnya sangat bergantung pada koordinasi yang kuat antara BPJS Ketenagakerjaan, Kementerian Ketenagakerjaan, dan otoritas penegak hukum lainnya.

Tabel 3.4.
Perbandingan Program JAMSOSTEK untuk Berbagai Segmen Pekerja

No	Segmen Pekerja	Program yang Dapat Diikuti	Sifat Kepesertaan	Dasar Hukum Utama
1.	Penerima Upah (Pekerja Formal)	JKK, JKM, JHT, JP, JKP	Wajib	UU Nomor. 40/2004, UU Nomor. 24/2011, PP Nomor. 46/2015, PP Nomor. 45/2015, PP Nomor. 82/2019, PP Nomor. 6/2025

2.	Bukan Penerima Upah (BPU) / Informal	JKK, JKM, JHT	Sukarela	Permenaker Nomor. 1/2016
3.	Pekerja Migran Indonesia (PMI)	JKK, JKM (wajib), JHT (opsional)	Wajib (JKK, JKM)	Permenaker Nomor. 4/2023
4.	Aparatur Sipil Negara (ASN)	Skema jaminan sosial terpisah	Wajib	UU Nomor. 5/2014

Sumber: Berbagai Regulasi JAMSOSTEK (Data diolah)

BAB IV

LANDASAN FILOSOFIS, SOSIOLOGIS DAN YURIDIS

1.1. LANDASAN FILOSOFIS

Setiap pembentukan peraturan perundang-undangan harus memperhatikan efektivitas peraturan perundang-undangan tersebut dalam masyarakat, baik secara filosofis, sosiologis, maupun yuridis. Tidak dapat diabaikan, melalui naskah akademik, kita dapat melihat penerapan asas kedayagunaan dan kehasilgunaan. Peraturan perundang-undangan tentunya dibuat karena benar-benar dibutuhkan dan diharapkan akan memberi manfaat dalam mengatur kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara.³⁴

Landasan filosofis merupakan pertimbangan mendasar yang mencerminkan bahwa suatu peraturan dibentuk dengan memperhatikan pandangan hidup, kesadaran kolektif, dan pengejawantahan cita hukum bangsa Indonesia. Cita hukum tersebut meliputi suasana kebatinan serta falsafah bangsa yang bersumber dari nilai-nilai Pancasila dan Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Berangkat dari falsafah tersebut, maka penyusunan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek tidak bertentangan dengan nilai-nilai Pancasila maupun dengan semangat yang terkandung **Pancasila** dan dalam **Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945**.

Landasan filosofis penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek berakar pada prinsip-prinsip yang terkandung dalam Pancasila, yang merupakan dasar negara dan

³⁴ Untuk and others.

panduan dalam penyelenggaraan berbagai kebijakan sosial, termasuk dalam hal perlindungan sosial bagi masyarakat, khususnya pekerja.

Secara khusus, dua sila dalam Pancasila sangat relevan dengan filosofi penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan:

1. **Sila Kedua:** “Kemanusiaan yang adil dan beradab”. Sila ini menekankan pentingnya perlakuan yang adil terhadap setiap individu, tanpa memandang status sosial, ekonomi, atau latar belakang lainnya. Dalam konteks jaminan sosial ketenagakerjaan, sila ini menggarisbawahi hak setiap pekerja, baik yang bekerja di sektor formal maupun informal, untuk mendapatkan perlindungan atas risiko sosial-ekonomi yang mereka hadapi, seperti kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, atau risiko kesehatan. Negara, melalui kebijakan jaminan sosial, diwajibkan untuk menciptakan sistem yang memberikan perlindungan bagi seluruh pekerja, tanpa ada yang tertinggal, sesuai dengan prinsip keadilan sosial.
2. **Sila Kelima:** “Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia”. Sila ini mengedepankan pentingnya distribusi kesejahteraan yang merata bagi seluruh rakyat Indonesia, khususnya mereka yang berada di posisi yang paling rentan dalam masyarakat, seperti pekerja informal atau Pekerja Bukan Penerima Upah (BPU). Dalam kerangka ini, jaminan sosial ketenagakerjaan berfungsi sebagai instrumen yang mewujudkan kesejahteraan sosial dengan memberikan akses yang adil terhadap perlindungan sosial bagi semua warga negara.

Filosofi dari penerapan jaminan sosial ketenagakerjaan ini juga sejalan dengan konsep negara kesejahteraan (*welfare state*), yang mengharuskan negara untuk berperan aktif dalam memenuhi kebutuhan dasar warganya, melindungi mereka dari risiko yang dapat mengguncang stabilitas sosial dan ekonomi mereka. Negara bertanggung jawab untuk memastikan setiap warganya, terutama yang rentan, memiliki akses terhadap perlindungan sosial yang memadai. Melalui kebijakan ini, negara tidak hanya memenuhi kewajiban konstitusionalnya, tetapi juga menegakkan nilai kemanusiaan yang terkandung dalam Pancasila, serta

mendukung terciptanya masyarakat yang adil, makmur, sejahtera, dan beradab.

Penyusunan Rancangan Peraturan Daerah ini juga merupakan bagian dari upaya untuk mewujudkan dua dari empat tujuan nasional sebagaimana yang termaktub dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, yaitu: “Melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia; dan Memajukan kesejahteraan umum”.

Landasan filosofis dari penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan juga sejalan dengan filosofi yang melandasi penyusunan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, di mana jaminan sosial bagi seluruh warga negara diselenggarakan sebagai bentuk tanggung jawab negara dalam menjamin perlindungan sosial yang adil, berkelanjutan, dan bermartabat. Landasan Filosofis Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah linear dengan filosofi penyusunan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dimana penyelenggaraan jaminan sosial untuk seluruh warga negara adalah sebagai berikut:

1. Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional berlandaskan kepada hak asasi manusia dan hak konstitusional setiap warga negara. Undang Undang Dasar Negara Republik Indonesia (Undang-Undang RI) Tahun 1945 Pasal 28H ayat (3) menetapkan, “Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia bermanfaat.”
2. Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah wujud tanggung jawab Negara dalam pembangunan perekonomian nasional dan kesejahteraan sosial. Undang-Undang Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 34 ayat (2) menetapkan, “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.”

3. Program jaminan sosial ditujukan untuk memungkinkan setiap orang mampu mengembangkan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermanfaat.
4. Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional berdasarkan asas kemanusiaan dan berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusia. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Pasal 2 menetapkan, "Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia." Penjelasan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 menjelaskan bahwa asas kemanusiaan berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusia.
5. Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Pasal 3 menetapkan, "Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan untuk memberikan jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya." Penjelasan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Pasal 3 menjelaskan bahwa yang dimaksud dengan kebutuhan dasar hidup adalah kebutuhan esensial setiap orang agar dapat hidup layak, demi terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

1.2. LANDASAN SOSIOLOGIS

Landasan sosiologis merupakan pertimbangan yang mencerminkan bahwa suatu peraturan dibentuk untuk memenuhi kebutuhan nyata masyarakat dalam berbagai aspek kehidupan. Pertimbangan ini didasarkan pada fakta-fakta empiris mengenai perkembangan permasalahan sosial serta kebutuhan masyarakat dan negara yang terus mengalami perubahan.

Dari perspektif negara, penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan merupakan suatu keharusan yang perlu segera diimplementasikan secara menyeluruh agar dapat berjalan secara efektif, efisien, dan berdaya guna. Hal ini sejalan dengan perubahan paradigma

hubungan antara negara sebagai penyelenggara pemerintahan dengan warga negara, yang mengalami pergeseran mendasar sejak era reformasi. Hubungan tersebut kini berorientasi pada prinsip kedaulatan rakyat (people-oriented), di mana masyarakat tidak lagi diposisikan sebagai objek kebijakan, melainkan sebagai subjek yang memiliki hak dan kewenangan untuk turut menentukan arah kebijakan publik yang menyangkut kepentingan mereka.

Perubahan sosial yang terjadi dalam masyarakat tersebut telah mendorong respons dari sistem hukum nasional, salah satunya melalui pembentukan dan pengundangan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-Undang ini disusun sebagai bentuk respons terhadap dinamika sosial, aspirasi masyarakat, dan cita-cita hukum nasional, serta sebagai upaya untuk menangkap semangat zaman dalam mewujudkan perlindungan sosial yang inklusif.

Penyelenggaraan program jaminan sosial di Indonesia telah mengalami transformasi yang bersifat mendasar, dengan tujuan utama untuk memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Dalam pelaksanaannya, diterapkan prinsip dana amanat, yaitu dana yang dikumpulkan dari iuran peserta diperlakukan sebagai titipan yang dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) secara profesional, transparan, dan bertanggung jawab, guna mengoptimalkan pemanfaatannya bagi kesejahteraan peserta.

Sistem jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan sosial yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai respons terhadap tekanan ekonomi dan sosial, di mana individu tidak mampu memperoleh penghasilan akibat kondisi seperti sakit, kecelakaan, cacat, usia lanjut, atau kematian. Keberadaan jaminan sosial tenaga kerja, yang selanjutnya disebut JAMSOSTEK, merupakan wujud nyata dari komitmen negara dalam memberikan perlindungan kepada tenaga kerja. Program ini diharapkan mampu meningkatkan produktivitas kerja, karena tenaga kerja merasa aman dan terlindungi apabila mengalami risiko sosial.

Dari perspektif sosiologis, jaminan sosial tenaga kerja (*workers' social security*) merupakan bentuk perlindungan yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai risiko yang timbul dari dinamika pasar tenaga kerja (*labor market risks*), seperti kehilangan pekerjaan, penurunan pendapatan, kecelakaan kerja, sakit, cacat, usia lanjut, dan kematian. JAMSOSTEK merupakan bagian integral dari sistem perlindungan sosial (*social protection system*) yang tidak hanya ditujukan bagi mereka yang bekerja secara formal, tetapi juga bagi seluruh lapisan masyarakat.

Di negara-negara maju, jaminan sosial tenaga kerja telah menjadi komponen utama dalam sistem perlindungan sosial, karena hampir seluruh keluarga dalam masyarakat tercakup oleh program tersebut. Namun demikian, di negara-negara berkembang seperti Indonesia, cakupan jaminan sosial tenaga kerja formal masih terbatas dan hanya mencakup sebagian kecil keluarga, mengingat sebagian besar penduduk bekerja di sektor informal yang belum sepenuhnya terintegrasi dalam sistem jaminan sosial nasional.

Secara sosiologis, jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan suatu keharusan dalam negara yang berkomitmen untuk memajukan kesejahteraan umum. Dalam konteks masyarakat Indonesia yang beragam dan masih menghadapi tantangan ketidaksetaraan sosial-ekonomi, perlindungan terhadap pekerja, terutama yang bekerja di sektor informal, menjadi sangat penting. Sebagian besar pekerja informal termasuk petani, nelayan, pedagang kaki lima, buruh harian, dan pekerja lainnya yang tidak memiliki ikatan kontrak formal masih belum terlindungi oleh sistem jaminan sosial ketenagakerjaan.

Berdasarkan data yang ada, sebagian besar pekerja di Kabupaten Trenggalek bekerja di sektor informal dan rentan terhadap risiko sosial-ekonomi, yang sering kali berujung pada kemiskinan atau kerentanan sosial. Tanpa perlindungan yang memadai, mereka cenderung menghadapi ketidakpastian dalam kehidupan mereka, baik dalam bentuk kecelakaan kerja, kehilangan pendapatan, atau bahkan kecemasan akan masa depan

mereka di hari tua. Dengan memberikan akses kepada pekerja informal untuk bergabung dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan, negara berupaya mengurangi kesenjangan sosial yang ada, serta meningkatkan rasa aman dan kesejahteraan bagi mereka.

Dari sudut pandang sosiologis, jaminan sosial ketenagakerjaan juga mendukung terciptanya masyarakat yang inklusif, di mana setiap warga negara, tanpa terkecuali, mendapatkan perlindungan dan kesempatan yang sama untuk hidup sejahtera. Program ini bukan hanya memberikan manfaat ekonomi, tetapi juga membentuk solidaritas sosial antara berbagai lapisan masyarakat, yang pada gilirannya meningkatkan kohesi sosial dan mengurangi ketimpangan. Secara sosiologis, jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan respons terhadap dinamika sosial dan ekonomi masyarakat Indonesia, khususnya dalam menghadapi tantangan ketenagakerjaan di sektor informal.

1. Dominasi Sektor Informal di Kabupaten Trenggalek

Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa proporsi lapangan kerja informal di Kabupaten Trenggalek mengalami penurunan daripada tahun 2021 menjadi pada tahun 2023, dan pada tahun 2024. Meskipun terjadi penurunan, angka ini masih menunjukkan bahwa hampir setengah dari tenaga kerja di Kabupaten Trenggalek bekerja di sektor informal, yang mencakup buruh harian lepas, pedagang kaki lima, petani, nelayan, dan pekerja keluarga tanpa upah tetap.

2. Ketimpangan Sosial dan Ekonomi

Pekerja informal umumnya memiliki pendapatan yang tidak tetap dan rentan terhadap risiko sosial-ekonomi, seperti kecelakaan kerja atau kehilangan mata pencaharian. Mereka juga sering kali tidak memiliki akses terhadap fasilitas kesehatan atau jaminan hari tua. Hal ini menciptakan ketimpangan sosial yang perlu diatasi melalui kebijakan perlindungan sosial yang inklusif.

3. Peran Jaminan Sosial dalam Masyarakat

Jaminan sosial ketenagakerjaan berfungsi untuk memberikan rasa aman kepada pekerja, sehingga mereka dapat bekerja dengan produktif tanpa khawatir akan risiko yang mungkin terjadi. Selain itu, jaminan sosial juga berkontribusi terhadap stabilitas sosial dengan mengurangi ketimpangan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat.

4. Tantangan dalam Implementasi

Meskipun telah ada kebijakan untuk melindungi pekerja informal, implementasinya masih menghadapi berbagai tantangan, seperti kurangnya kesadaran tentang pentingnya jaminan sosial, keterbatasan akses informasi, dan kendala administratif.

Oleh karena itu, diperlukan upaya bersama antara pemerintah, masyarakat, dan sektor swasta untuk meningkatkan partisipasi pekerja informal dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan. Program ini juga akan memperkuat jaringan sosial di Kabupaten Trenggalek dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya perlindungan sosial, serta mendorong masyarakat untuk saling mendukung dalam menghadapi tantangan hidup. Masyarakat yang terlindungi oleh sistem jaminan sosial cenderung lebih produktif dan stabil, yang pada akhirnya akan membawa manfaat bagi perekonomian dan kehidupan sosial secara keseluruhan.

1.3. 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.

Pembangunan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai bagian integral dari pembangunan nasional berdasarkan Pancasila dan Undang-

Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya untuk meningkatkan harkat, martabat, dan harga diri tenaga kerja serta mewujudkan masyarakat sejahtera, adil, makmur, dan merata, baik materiil maupun spiritual. Pembangunan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di daerah merupakan bagian integral dari pembangunan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan secara Nasional harus diatur sedemikian rupa sehingga terpenuhi hak-hak dan perlindungan yang mendasar bagi tenaga kerja dan pekerja/buruh serta pada saat yang bersamaan dapat mewujudkan kondisi yang kondusif di daerah.

Landasan yuridis bagi penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek 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:

Beberapa peraturan telah menjadi kekuatan dalam menyusun kebijakan terkait Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kabupaten Trenggalek diantaranya adalah:

1. Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 (UUD NRI 1945)

Undang-Undang Negara Republik Indonesia 1945 sebagai konstitusi negara Indonesia merupakan landasan utama yang mengatur hak dasar setiap warga negara, termasuk hak atas kesejahteraan sosial dan perlindungan dari negara. Beberapa pasal yang menjadi acuan dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan antara lain:

- a. Pasal 28H ayat (3): "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat."
- b. Pasal 34 ayat (2): "Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan."

Pasal-pasal ini menegaskan bahwa negara memiliki kewajiban untuk memberikan jaminan sosial kepada seluruh rakyat Indonesia, terutama mereka yang rentan terhadap risiko sosial-ekonomi, termasuk pekerja informal dan bukan penerima upah (BPU).

2. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

Undang-Undang SJSN ini merupakan landasan hukum utama yang mengatur penyelenggaraan sistem jaminan sosial di Indonesia. Dalam undang-undang ini, dijelaskan bahwa seluruh rakyat Indonesia berhak atas perlindungan sosial yang mencakup jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan, jaminan pensiun, jaminan kematian, dan jaminan kehilangan pekerjaan. Salah satu prinsip yang terkandung dalam SJSN adalah bahwa jaminan sosial bersifat universal dan inklusif, artinya seluruh rakyat, baik pekerja formal maupun informal, harus terdaftar dalam sistem ini.

Pasal 2 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 menyatakan bahwa Sistem Jaminan Sosial Nasional diselenggarakan berdasarkan asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

3. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan memiliki peran vital dalam melindungi kesejahteraan pekerja sebagai pilar utama dalam perekonomian. Pekerja menghadapi

berbagai risiko seperti kecelakaan kerja, kehilangan pekerjaan, hingga ketidakpastian finansial di masa tua. Oleh karena itu, program jaminan sosial ini menjamin perlindungan finansial yang memadai, memberikan keamanan dan stabilitas ekonomi bagi tenaga kerja dan keluarganya. Dengan adanya jaminan sosial, pekerja tidak perlu khawatir biaya pengobatan atau risiko kerja lainnya karena sudah dikelola oleh sistem BPJS yang dikelola oleh negara. Ini turut mendukung hubungan kerja yang harmonis tanpa adanya tekanan dari pihak yang lebih kuat serta meningkatkan produktivitas kerja karena pekerja merasa aman dan terlindungi

Undang-Undang ini mengatur tentang pembentukan BPJS yang bertanggung jawab atas penyelenggaraan program jaminan sosial nasional di Indonesia. BPJS dibagi menjadi dua badan, yaitu BPJS Kesehatan untuk jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan untuk jaminan sosial ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan memiliki kewajiban untuk mengelola program jaminan sosial ketenagakerjaan, termasuk untuk pekerja bukan penerima upah (BPU).

Pasal-pasal yang relevan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 ini antara lain:

- a. Pasal 1 ayat (1): Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disingkat BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial.
- b. Pasal 3 ayat (1): "Badan Penyelenggara Jaminan Sosial berfungsi untuk menyelenggarakan jaminan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia."
- c. Pasal 9 ayat 2: Menyatakan bahwa BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan kepada seluruh pekerja di Indonesia, termasuk pekerja informal.

Undang-undang ini menegaskan pentingnya perlindungan hukum dan sosial bagi tenaga kerja melalui program yang terstruktur dan dikelola secara profesional oleh BPJS Ketenagakerjaan demi menjaga keberlangsungan kesejahteraan dan stabilitas sosial ekonomi.

4. Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020 tentang Tata Kelola BPJS

Peraturan Presiden Nomor 25 Tahun 2020 mengatur tata kelola Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) secara komprehensif untuk memastikan penyelenggaraan program jaminan sosial yang profesional, transparan, dan akuntabel. Peraturan ini diterbitkan sebagai landasan hukum yang mengatur tata kelola BPJS dengan tujuan melindungi kepentingan para pemangku kepentingan serta meningkatkan nilai etika dalam penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional.

Peraturan ini mengatur lebih lanjut tata kelola BPJS, termasuk mekanisme pelaksanaan dan pengelolaan program jaminan sosial oleh BPJS Ketenagakerjaan. Peraturan ini mengatur tentang kewajiban pemberi kerja dan pekerja untuk mendaftarkan diri dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan memperjelas tanggung jawab BPJS dalam memberikan pelayanan dan memastikan keberlanjutan program jaminan sosial.

Dalam Perpres ini, tata kelola yang baik di BPJS berpedoman pada prinsip keterbukaan, akuntabilitas, profesionalisme, dan tanggung jawab sosial. Pengaturan menyangkut peran dan hubungan kerja antar organ BPJS, yaitu Dewan Pengawas dan Direksi, yang wajib menjalankan tugas dan fungsi masing-masing dengan iktikad baik, kehati-hatian, serta mengedepankan kepentingan peserta. Mekanisme pengambilan keputusan, tata kelola investasi, tata kelola teknologi informasi, tata kelola data dan informasi, tata kelola iuran, serta manajemen risiko dan kode etik juga diatur secara rinci untuk menjamin pengelolaan BPJS berjalan efektif dan efisien.

Peraturan Presiden ini bertujuan mendorong pengelolaan BPJS yang memenuhi nilai moral tinggi, mematuhi aturan perundang-undangan, serta berkontribusi terhadap penyediaan jaminan sosial yang berkelanjutan dan bermanfaat bagi masyarakat secara luas. Dengan

demikian, Perpres Nomor 25 Tahun 2020 memberikan kerangka kerja penting bagi BPJS dalam menjalankan fungsinya sebagai penyelenggara program jaminan sosial nasional yang terpercaya dan profesional.

5. Kebutuhan Peraturan Daerah (Perda)

Meskipun sudah ada peraturan perundang-undangan di tingkat nasional, penting bagi Pemerintah Kabupaten Trenggalek untuk mengeluarkan Peraturan Daerah (Perda) yang lebih spesifik terkait dengan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan, terutama untuk mengatasi masalah partisipasi pekerja informal dalam program ini. Perda ini diperlukan untuk memperkuat regulasi lokal dan memberikan kepastian hukum bagi pekerja BPU yang masih belum terlindungi oleh sistem jaminan sosial.

Beberapa poin yang perlu diatur dalam Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan antara lain:

- a. **Kewajiban Pendaftaran Pekerja:** Menegaskan kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan dan menyediakan perlindungan bagi pekerja informal yang bekerja di sektor mikro, kecil, dan menengah.
- b. **Subsidi atau Insentif bagi Pekerja BPU:** Pemerintah daerah perlu menyediakan subsidi atau insentif bagi pekerja informal yang ingin mengikuti program jaminan sosial ketenagakerjaan, mengingat sebagian besar mereka memiliki pendapatan yang rendah dan tidak stabil.
- c. **Sanksi bagi Pelanggaran:** Mengatur sanksi administratif bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.
- d. **Pengawasan dan Evaluasi:** Menyusun mekanisme pengawasan dan evaluasi untuk memastikan bahwa program jaminan sosial ketenagakerjaan dilaksanakan dengan baik dan mencapai tujuannya.

BAB V

JANGKAUAN, ARAH PENGATURAN DAN RUANG LINGKUP MATERI MUATAN

5.1. Tinjauan Sosio-ekonomi, Kebijakan Eksisting dan Komparatif Peraturan Daerah Kabupaten Lain

5.1.1. Analisis Kondisi Sosio-Ekonomi Ketenagakerjaan Kabupaten Trenggalek

Kondisi ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek menunjukkan gambaran yang memerlukan pemahaman lebih dalam. Data statistik pada tahun 2024 menunjukkan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) berada pada angka 3,6% dan Tingkat Kesempatan Kerja (TKK) mencapai 96,4%. Secara statistik, angka ini tampak positif dan mengindikasikan bahwa sebagian besar angkatan kerja di Trenggalek sudah terserap di sektor pekerjaan. Namun, data tersebut tidak merinci secara mendalam mengenai komposisi pekerjaan berdasarkan status formal atau informal.

Apabila kondisi ini disandingkan dengan data nasional, terlihat bahwa pada Februari 2023, proporsi pekerja informal di Indonesia mencapai 60,12%, dan angka ini cenderung meningkat. Mengingat struktur ekonomi Trenggalek yang didominasi oleh sektor pertanian, perikanan, dan UMKM, sangat mungkin proporsi pekerja informal di Trenggalek jauh lebih tinggi dari angka nasional. Dengan demikian, angka TKK yang tinggi di Trenggalek secara tersembunyi mencerminkan tingginya jumlah pekerja yang tidak memiliki perlindungan sosial formal. Oleh karena itu, tujuan utama dari Perda ini bukan hanya sekadar menurunkan angka pengangguran, tetapi lebih pada meningkatkan kualitas dan perlindungan dari pekerjaan yang sudah ada.

Potensi ekonomi Trenggalek didominasi oleh tiga sektor utama. Sektor pertanian menjadi tulang punggung perekonomian dengan kontribusi sebesar 24,86% terhadap Produk Domestik Regional Bruto (PDRB). Namun, pertumbuhan sektor ini hanya mencapai 0,07% pada tahun 2024, sebuah laju yang sangat lambat yang dipengaruhi oleh faktor cuaca yang tidak menentu. Ketergantungan ekonomi pada sektor yang rentan terhadap faktor eksternal

seperti cuaca ini menunjukkan risiko yang signifikan bagi para pekerja di sektor tersebut. Di sisi lain, sektor industri pengolahan, yang mencakup berbagai UMKM, menjadi motor pertumbuhan utama dengan kontribusi 19,42% dan pertumbuhan 1,26% pada PDRB. Sektor pariwisata dan industri kreatif juga memiliki potensi yang besar untuk dikembangkan. Dominasi sektor-sektor ini, yang secara inheren memiliki proporsi pekerja Non-formal yang tinggi, menuntut agar jangkauan Perda Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dapat beradaptasi secara spesifik. Perlindungan tidak bisa hanya difokuskan pada pekerja formal di perusahaan-perusahaan besar, melainkan harus secara eksplisit menargetkan para

Pekerja Bukan Penerima Upah dan Pekerja Rentan. Cakupan materi Perda harus menyediakan skema kepesertaan yang fleksibel dan program bantuan iuran yang sesuai dengan karakteristik pekerjaan yang tidak terikat waktu.

Tabel 5.1
Ringkasan Indikator Ketenagakerjaan dan Ekonomi
Kabupaten Trenggalek

No	Indikator	Nilai (Tahun 2024)	Keterangan	Sumber Data
1.	Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT)	3,6%	Proporsi angkatan kerja yang tidak bekerja	BPS
2.	Tingkat Kesempatan Kerja (TKK)	96,4%	Proporsi angkatan kerja yang bekerja	BPS
3.	Kontribusi Sektor Pertanian terhadap PDRB	24,86%	Sektor terbesar dalam distribusi PDRB	BPS
4.	Kontribusi Sektor Industri Pengolahan terhadap PDRB	19,42%	Sektor kedua terbesar dalam distribusi PDRB	BPS
5.	Laju Pertumbuhan Ekonomi (LPE)	4,71%	Kenaikan ekonomi Trenggalek secara keseluruhan	BPS

Sumber: BPS Trenggalek, 2025 (Data Diolah)

5.1.2. Tinjauan Kebijakan Eksisting Pemerintah Daerah

Penyusunan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek bukan merupakan kebijakan yang berdiri sendiri, melainkan instrumen taktis yang sangat diperlukan untuk menjabarkan dan mengoperasionalkan visi dan misi pembangunan daerah yang lebih luas. RPJMD Kabupaten Trenggalek 2025-2029 mengusung tema adil dan makmur dengan pilar-pilar pembangunan yang selaras dengan Tujuan Pembangunan Berkelanjutan (SDGs). Visi dan misi ini kemudian dijabarkan lebih lanjut di tingkat dinas teknis, di mana Dinas Perindustrian dan Tenaga Kerja (Disperinaker) memiliki misi untuk menciptakan lapangan pekerjaan dan mengentaskan kemiskinan.

Percepatan Pertumbuhan Ekonomi melalui program kegiatan pelatihan dan penumbuhan wirausaha baru. Perda tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek akan menyediakan kerangka hukum yang kuat dan terstruktur untuk program-program ini, dengan mengintegrasikan aspek perlindungan sosial yang selama ini kurang optimal, sehingga menjadikan perlindungan sosial sebagai bagian yang tak terpisahkan dari pertumbuhan ekonomi.

Kolaborasi antara Pemda Trenggalek dan BPJS Ketenagakerjaan telah berlangsung, meskipun dalam bentuk inisiatif yang belum terlembaga secara formal. BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Trenggalek telah menyalurkan santunan dan beasiswa kepada ahli waris peserta, menunjukkan peran aktifnya di wilayah tersebut. Wakil Gubernur Jawa Timur juga pernah menekankan pentingnya kolaborasi ini untuk mengoptimalkan peran BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, telah terjalin Nota kesepahaman (MoU) antara Pemda Trenggalek dengan berbagai pihak, termasuk untuk memfasilitasi Pekerja Migran Indonesia (PMI) dan antara Lembaga-Lembaga Pendidikan dengan BPJS Ketenagakerjaan untuk melindungi guru-guru honorer. Keterangan dari berbagai sumber ini menunjukkan bahwa sinergi antara Pemda dan BPJS sudah ada, namun sifatnya masih ad-hoc dan spesifik per segmen pekerja.

Perda tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek akan menjadi dasar hukum untuk memformalkan dan

mengikat kolaborasi ini. Hal ini akan mentransformasi hubungan yang sukarela menjadi hubungan yang sistemik dan terpadu. Perda dapat mewajibkan pembentukan tim koordinasi lintas dinas yang bertugas memastikan pertukaran data, sosialisasi, dan kepatuhan. Matriks berikut memetakan peran dan tanggung jawab yang dapat diatur dalam Perda untuk memastikan sinergi yang efektif.

Tabel 5.2
Matriks Peran dan Tanggung Jawab Pemangku Kepentingan dalam Implementasi Perda Penyelenggaraan JAMSOSTEK

No	Pemangku Kepentingan	Peran & Tanggung Jawab
1.	Pemerintah Daerah	<ul style="list-style-type: none"> – Pengambilan kebijakan dan regulasi.- Alokasi anggaran untuk bantuan iuran pekerja rentan. – Pembentukan dan koordinasi tim pelaksana. – Pembinaan dan pengawasan kepatuhan. – Integrasi program JAMSOSTEK ke dalam RPJMD dan Renja OPD.
2.	BPJS Ketenagakerjaan	<ul style="list-style-type: none"> – Pelaksanaan program JAMSOSTEK sesuai peraturan nasional.- Penyediaan data kepesertaan dan klaim.- Sosialisasi dan edukasi program kepada masyarakat.- Pelaporan berkala kepada Tim Koordinasi Pembinaan.
3.	Disperinaker & OPD Terkait	<ul style="list-style-type: none"> – Pemutakhiran data ketenagakerjaan, termasuk pekerja informal. – Pelaksanaan sosialisasi dan pendampingan di lapangan.- Mengintegrasikan Program JAMSOSTEK ke dalam program pelatihan dan penumbuhan wirausaha. – Fasilitasi pendaftaran dan pembayaran iuran.
4.	Asosiasi Pekerja/Pengusaha	<ul style="list-style-type: none"> – Edukasi kepada anggota mengenai pentingnya Program JAMSOSTEK – Mengadvokasi perlindungan pekerja. – Berpartisipasi dalam forum-forum koordinasi.

Sumber: BPS dan Dinas Perinaker Kab. Trenggalek, 2025 (Data diolah)

5.1.3. Studi Komparatif Peraturan Daerah Kabupaten Lain

Studi komparatif terhadap peraturan daerah lain yang telah berhasil melembagakan JAMSOSTEK di tingkat lokal memberikan cetak biru yang sangat relevan. Perda Kabupaten Blora Nomor 9 Tahun 2024, misalnya, mengatur

secara komprehensif mengenai Ketentuan Umum, Program dan Kepesertaan JAMSOSTEK, Peran Pemerintah Daerah, Program Perlindungan Pekerja Rentan, Partisipasi Masyarakat, Pembinaan dan Pengawasan, hingga Pendanaan. Tujuan Perda Blora ini adalah untuk mengoptimalkan penyelenggaraan JAMSOSTEK dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, khususnya bagi masyarakat tidak mampu.

Model yang lebih rinci dapat ditemukan pada Perbup Bogor Nomor 42 Tahun 2024, yang secara spesifik mengatur tentang Optimalisasi Penyelenggaraan Program JAMSOSTEK. Perbup ini secara eksplisit mengatur peran Pemda dalam memastikan perlindungan bagi berbagai kategori pekerja, termasuk Pekerja Bukan Penerima Upah, Pekerja Jasa Konstruksi, dan Pekerja Migran Indonesia. Perbup Bogor juga menjadi model yang ideal karena secara tegas menciptakan Program Perlindungan Pekerja Rentan yang pendanaannya bersumber dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD). Selain itu, Perbup ini mewajibkan penyelenggaraan JAMSOSTEK secara terpadu melalui pembentukan Tim Koordinasi Pembinaan yang beranggotakan Perangkat Daerah (PD) dan BPJS Ketenagakerjaan.

Model-model regulasi ini adalah praktik terbaik yang dapat diadaptasi oleh Kabupaten Trenggalek. Substansi yang diatur dalam Perda Blora dan Perbup Bogor memberikan justifikasi kuat bahwa substansi yang diusulkan untuk Trenggalek bukanlah hal yang baru, melainkan pendekatan yang telah terbukti efektif. Dengan mengadopsi model ini, Perda Trenggalek dapat mencakup pasal-pasal spesifik tentang peran Pemda, termasuk pembentukan tim koordinasi lintas dinas yang akan menjadi motor pendorong untuk mencapai target jangkauan yang ambisius. Konsep bantuan iuran untuk pekerja rentan juga menjadi rekomendasi substansial yang dapat langsung diimplementasikan sebagai manifestasi nyata komitmen Pemda terhadap perlindungan sosial.

Tabel berikut membandingkan ruang lingkup materi yang diatur dalam regulasi Blora dan Bogor sebagai referensi untuk penyusunan Perda Trenggalek.

Tabel 5.3. Perbandingan Ruang Lingkup Materi Perda/Perbup JAMSOSTEK di Daerah Lain

No	Materi Muatan	Perda Kab. Blora	Perbup Kab. Bogor	Usulan Perda Trenggalek
1.	Ketentuan Umum	Ada	Ada	Ada
2.	Program & Kepesertaan	Ada	Ada	Ada
3.	Peran Pemerintah Daerah	Ada	Ada (sangat detail)	Ada
4.	Program Pekerja Rentan	Ada	Ada (dengan bantuan iuran)	Ada
5.	Partisipasi Masyarakat	Ada	Tidak diatur	Ada
6.	Pembinaan & Pengawasan	Ada	Ada	Ada
7.	Pendanaan	Ada	Ada (dari APBD & APBDes)	Ada
8.	Tim Koordinasi	Tidak spesifik	Ada (dengan Keputusan Bupati)	Ada

Sumber: Pemkab Blora & Pemkab Bogor, 2025 (Data diolah)

5.2. Jangkauan Pengaturan dan Arah Pengaturan

Naskah Akademik merupakan dokumen hasil penelitian atau kajian hukum serta kajian ilmiah lainnya terhadap suatu permasalahan tertentu, yang dapat dipertanggungjawabkan secara akademik dan metodologis. Naskah ini disusun sebagai dasar dalam perumusan Rancangan Undang-Undang, Rancangan Peraturan Daerah Provinsi, maupun Rancangan Peraturan Daerah Kabupaten/Kota, guna memberikan solusi terhadap permasalahan dan kebutuhan hukum masyarakat. Dalam konteks ini, pengaturan mengenai Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dituangkan dalam bentuk Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Naskah Akademik berfungsi untuk memberikan arah dan

batasan ruang lingkup pengaturan, serta menjadi landasan konseptual dalam merumuskan materi muatan peraturan daerah yang dimaksud.

Sebuah naskah akademik harus menelaah tiga permasalahan substansi, yaitu: **Pertama**, mampu menjawab pertanyaan mengapa diperlukan peraturan baru; **Kedua**, lingkup materi kandungan dan komponen utama peraturan; dan **Ketiga**, proses yang akan digunakan untuk menyusun dan mengesahkan peraturan. Oleh karena itu, sudah seharusnya setiap norma hukum yang akan dituangkan dalam bentuk rancangan undang-undang, benar-benar telah disusun berdasarkan pemikiran yang matang dan perenungan yang mendalam, semata-mata untuk kepentingan umum (public interest), bukan kepentingan pribadi atau golongan.³⁵

Naskah Akademik pada akhirnya berfungsi mengarahkan ruang lingkup materi muatan Raperda yang akan dibentuk. Sasaran yang akan diwujudkan dari dibentuknya, jangkauan, arah pengaturan dan ruang lingkup materi muatan Raperda semuanya akan tertuang dalam draf Raperda tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Sebelum menguraikan ruang lingkup materi muatan, dirumuskan sasaran yang akan diwujudkan, arah dan jangkauan pengaturan.

Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan perlu berpedoman pada asas-asas pembentukan peraturan yang baik dan ideal. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dan kecacatan dalam pembentukan norma. Selain itu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, mengingatkan kepada pembentuk undang-undang agar selalu memperhatikan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik dan asas materi muatan. Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik.³⁶

Sasaran yang akan diwujudkan dari dibentuknya Peraturan Daerah ini yaitu terciptanya Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek sesuai dengan amanah perundang-undangan. Arah dan

³⁵ Sihombing and others.

³⁶ Sihombing and others.

jangkauan pengaturan dari Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan mencakup mengenai beberapa hal yang semuanya akan tertuang dalam draf Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

Pada bab ini, sebelum dilakukan penguraian terhadap ruang lingkup materi muatan, terlebih dahulu dirumuskan sasaran yang hendak dicapai, arah pengaturan, serta jangkauan regulasi. Sasaran, arah, dan jangkauan tersebut umumnya tercermin dalam konsideran peraturan, yang meliputi landasan filosofis, landasan sosiologis, dan landasan yuridis, sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya.

Jangkauan dan arah pengaturan suatu peraturan perundang-undangan diharapkan mampu mengakomodasi kebutuhan masyarakat serta memberikan perlindungan hukum yang memadai. Kepastian hukum menjadi prinsip utama yang harus dikedepankan dalam setiap kebijakan pengaturan. Oleh karena itu, kebijakan penyelenggaraan ketenagakerjaan melalui Peraturan Daerah diharapkan dapat memberikan jaminan perlindungan sosial ketenagakerjaan bagi tenaga kerja, dalam rangka mewujudkan kehidupan yang layak sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 27 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Jangkauan pengaturan dalam materi muatan Rancangan Peraturan Daerah ini mencakup proses penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dan keluarganya dari berbagai risiko yang timbul dalam pasar tenaga kerja. Risiko tersebut meliputi kehilangan pekerjaan, penurunan upah, kecelakaan kerja, sakit, cacat, usia lanjut, dan kematian. Penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan diharapkan mampu menciptakan rasa aman bagi pekerja dalam menjalankan aktivitas kerja, sehingga secara timbal balik dapat mendorong peningkatan disiplin dan produktivitas kerja. Selain itu, pengaturan ini juga diarahkan untuk mendukung pemberdayaan tenaga kerja lokal di Kabupaten Trenggalek, dengan harapan masyarakat setempat memiliki kompetensi dan keterampilan yang memadai dalam bidang ketenagakerjaan, serta mampu bersaing secara sehat dengan tenaga kerja dari daerah lain. Dengan demikian,

pengaturan ini diharapkan dapat meningkatkan tingkat keterserapan tenaga kerja lokal dan secara signifikan menurunkan angka pengangguran di wilayah Kabupaten Trenggalek.

Naskah Akademik (NA) Rancangan Peraturan Daerah (Ranperda) tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Jamsostek) adalah dokumen penting yang menjadi dasar penyusunan Ranperda tersebut. Dokumen ini memuat kajian mendalam mengenai berbagai aspek terkait Jamsostek, termasuk jangkauan, arah pengaturan, dan ruang lingkup muatan materi yang akan diatur dalam perda.

A. Jangkauan

Bagian "Jangkauan" dalam Naskah Akademik akan menjelaskan sejauh mana Ranperda ini akan memiliki daya laku dan pengaruh. Ini mencakup:

- a. **Subjek Hukum:** Siapa saja yang akan menjadi sasaran pengaturan Ranperda ini. Umumnya, ini akan mencakup seluruh pekerja di wilayah administratif daerah tersebut, baik dari sektor formal maupun informal, serta pemberi kerja. Ini juga bisa membahas inklusi pekerja rentan atau spesifik (misalnya, pekerja migran, pekerja rumah tangga, pekerja sektor pertanian).
- b. **Objek Hukum:** Apa saja yang akan diatur oleh Ranperda ini. Dalam konteks Jamsostek, objeknya adalah penyelenggaraan program-program jaminan sosial ketenagakerjaan itu sendiri, seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP) sesuai dengan regulasi nasional, namun dengan penekanan pada implementasi di tingkat daerah.
- c. **Wilayah Yuridis:** Di mana Ranperda ini akan berlaku. Tentu saja, ini adalah wilayah administratif pemerintah daerah yang menyusun perda tersebut. Namun, bisa juga ada pembahasan mengenai koordinasi atau relevansi dengan regulasi di tingkat nasional atau daerah lain jika ada pekerja yang mobilitasnya tinggi antar wilayah.
- d. **Tingkat Pengaturan:** Sejauh mana perda ini akan mendetail atau hanya menjadi payung hukum. Biasanya, perda Jamsostek di daerah akan lebih fokus pada

aspek koordinasi, sosialisasi, pengawasan, dan fasilitasi pendaftaran kepesertaan, tanpa duplikasi atau bertentangan dengan undang-undang Jamsostek di tingkat nasional.

B. Arah Pengaturan

Menguraikan tujuan dan filosofi yang mendasari pembentukan Ranperda. Ini bukan hanya tentang apa yang akan diatur, tetapi mengapa dan untuk tujuan apa. Poin-poin kuncinya meliputi:

- a. **Tujuan dan Sasaran:** Merumuskan secara jelas mengapa perda ini perlu ada. Misalnya, untuk meningkatkan cakupan kepesertaan Jamsostek, memastikan perlindungan yang memadai bagi pekerja di daerah, mengurangi kemiskinan dan kerentanan sosial, serta mendukung pembangunan ekonomi daerah yang berkelanjutan.
- b. **Prinsip-Prinsip:** Menetapkan prinsip-prinsip dasar yang akan menjadi landasan seluruh pengaturan, seperti prinsip gotong royong, nirlaba, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, wajib, dana amanat, dan transparansi, sebagaimana diatur dalam sistem jaminan sosial nasional.
- c. **Hubungan dengan Peraturan Perundang-undangan Lain:** Menjelaskan bagaimana Ranperda ini akan bersinergi dan tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi (misalnya, Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dan peraturan pelaksana lainnya). Ini juga bisa membahas bagaimana perda ini akan melengkapi regulasi yang sudah ada.
- d. **Visi Pembangunan Daerah:** Bagaimana Ranperda ini mendukung visi dan misi pembangunan daerah, terutama dalam aspek ketenagakerjaan dan kesejahteraan sosial.

5.2. Ruang Lingkup Materi Muatan

Dalam pembentukan peraturan perundang-undangan perlu berpedoman pada asas-asas pembentukan peraturan yang baik dan ideal. Hal ini dimaksudkan untuk menghindari kesalahan dan kecacatan dalam pembentukan norma. Selain itu Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan, mengingatkan kepada

pembentuk undang-undang agar selalu memperhatikan asas pembentukan peraturan perundang-undangan yang baik dan asas materi muatan. Dalam membentuk Peraturan Perundang-undangan harus dilakukan berdasarkan pada asas Pembentukan Peraturan Perundang-undangan yang baik.³⁷

Berdasarkan Pasal 14 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 disebutkan bahwa: “Materi muatan Peraturan Daerah Provinsi dan Peraturan Daerah Kabupaten/Kabupaten berisi materi muatan dalam rangka penyelenggaraan otonomi daerah dan tugas pembantuan serta menampung kondisi khusus daerah dan/atau penjabaran lebih lanjut Peraturan Perundang-Undangan yang lebih tinggi.” Peraturan Daerah tersebut harus pula sesuai dengan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 yang menyebutkan bahwa “Materi Peraturan Daerah harus memperhatikan asas materi muatan peraturan perundang-undangan, antara lain asas keseimbangan, keserasian dan keselarasan”.

Salah satu prinsip fundamental dalam penyusunan materi muatan Peraturan Daerah adalah bahwa substansi pengaturan tidak boleh bertentangan dengan kepentingan umum dan/atau peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Yang dimaksud dengan bertentangan dengan kepentingan umum adalah apabila suatu kebijakan berpotensi menimbulkan gangguan terhadap kerukunan antarwarga masyarakat, menghambat penyelenggaraan pelayanan publik, mengganggu ketenteraman dan ketertiban umum, serta mengandung unsur diskriminatif. Oleh karena itu, setiap materi muatan dalam Peraturan Daerah harus disusun secara cermat dan proporsional, dengan mempertimbangkan prinsip keadilan, kesetaraan, dan kepastian hukum, agar tidak menimbulkan dampak negatif terhadap kehidupan sosial masyarakat maupun terhadap tata kelola pemerintahan yang baik.

Bagian ini akan menjabarkan secara rinci materi-materi yang akan dimuat dalam Rancangan Perda tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek, sesuai dengan Template yang dilampirkan dalam Surat Menteri Dalam Negeri Nomor 100.2.1.6/4878/OTDA tertanggal 21 Maret 2025 hal Percepatan Pembentukan Produk Hukum Daerah

³⁷ Untuk and others.

Dalam Rangka Peningkatan Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ), sebagai berikut:

1. **BAB I - KETENTUAN UMUM:** Bab ini harus berisi definisi istilah-istilah kunci yang relevan, seperti Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Pekerja Bukan Penerima Upah, Pekerja Rentan, Pemerintah Daerah, Perangkat Daerah, Badan Penyelenggara, dan Tim Koordinasi Pembinaan. Definisi ini akan menjadi dasar pemahaman yang seragam.
2. **BAB II - PROGRAM DAN KEPESERTAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN:** Bab ini menegaskan kembali program JAMSOSTEK yang ada secara nasional (JKK, JKM, JHT, JP, JKP). Bagian ini juga harus membagi kepesertaan berdasarkan kategori, seperti Pekerja Penerima Upah, Pekerja Bukan Penerima Upah, Pekerja Jasa Konstruksi, Pekerja Migran, dan memberikan ruang lingkup khusus bagi Pekerja Rentan.
3. **BAB III - PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN:** Ini adalah bab inti yang membedakan Perda ini dari peraturan nasional. Bab ini harus mengatur tentang tanggung jawab Pemda dalam memastikan kepesertaan, melakukan pembinaan dan pengawasan, serta mengalokasikan anggaran untuk dukungan program. Secara khusus, Perda harus mengatur pembentukan Tim Koordinasi Pembinaan di tingkat Kabupaten yang melibatkan Disperinaker²², Dinas Sosial, dan OPD terkait lainnya, serta BPJS Ketenagakerjaan. Tugas tim ini harus mencakup sinkronisasi data, sosialisasi masif, dan fasilitasi pendaftaran serta pembayaran iuran.
4. **BAB IV - PROGRAM PERLINDUNGAN PEKERJA RENTAN:** Bab ini merupakan iNomorvasi penting. Materi ini harus menetapkan kriteria Pekerja Rentan berdasarkan data sosio-ekonomi lokal Trenggalek. Selanjutnya, bab ini akan mengatur mekanisme bantuan iuran dari APBD untuk program JKK dan JKM bagi Pekerja Rentan yang memenuhi syarat.⁷ Materi ini akan menjadi manifestasi konkret dari komitmen Pemda dalam mengentaskan kemiskinan dan mewujudkan perlindungan sosial.

5. **BAB V - PEMBINAAN DAN PENGAWASAN:** Bab ini harus menetapkan peran Pemda dalam melakukan pembinaan terhadap perusahaan dan kelompok pekerja agar mematuhi ketentuan JAMSOSTEK. Perda juga perlu mengatur mekanisme pengawasan, pelaporan, dan evaluasi kinerja program.
6. **BAB VI - PENDANAAN:** Bab ini harus menyebutkan sumber pendanaan untuk pelaksanaan Perda, termasuk dari APBD dan sumber lain yang sah. Secara spesifik, bab ini merinci bahwa alokasi anggaran APBD dapat digunakan untuk program bantuan iuran bagi pekerja rentan.
7. **BAB VII – SANGSI ADMINISTRATIF:** Bab ini mengatur secara sanksi administratif dalam peraturan daerah dan disesuaikan dengan peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi serta ketentuan BPJS Ketenagakerjaan.
8. **BAB VIII – KETENTUAN PENUTUP:** Bab ini berfungsi sebagai pengikat dan penguat pelaksanaan seluruh isi peraturan daerah tentang penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan serta menyatakan bahwa peraturan ini berlaku setelah ditetapkan dan diumumkan secara resmi.

BAB VI

P E N U T U P

6.1. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan kajian yang dilakukan dalam penyusunan Naskah Akademik Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. **Pentingnya Penyusunan Raperda tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan:** Kabupaten Trenggalek, sebagai bagian dari Indonesia yang menganut prinsip negara kesejahteraan, membutuhkan regulasi yang lebih terstruktur dalam mengelola jaminan sosial ketenagakerjaan. Saat terdapat beberapa permasalahan meliputi belum adanya regulasi yang memadai, alokasi anggaran untuk jaminan sosial ketenagakerjaan belum mencukupi, sehingga menimbulkan ketimpangan dalam akses jaminan sosial, terutama bagi pekerja sektor informal. Permasalahan tersebut memerlukan solusi yang konkret dan terstruktur, sehingga dipandang perlu untuk menyusun dan menetapkan Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai instrumen hukum yang mengatur pelaksanaan program tersebut di tingkat daerah.
Penyusunan Peraturan Daerah dimaksud diperlukan sebagai dasar hukum yang memberikan legitimasi dan kepastian dalam pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek. Dengan adanya regulasi daerah yang bersifat operasional dan kontekstual, diharapkan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan dapat berjalan secara optimal, terarah, dan sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta amanat peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi. Pertimbangan atau landasan filosofis, sosiologis, yuridis pembentukan Rancangan Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Ketenagakerjaan.

2. **Tantangan dalam Cakupan Universal (UCJ):** Cakupan Universal Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek per Bulan Agustus 2025 baru mencapai 16,66%, dari Target sebesar 28,79% dengan peserta aktif sebanyak 77.013 dari semesta penduduk pekerja sebanyak 462.262. Capaian ini masih berada di bawah rata-rata Provinsi Jawa Timur sebesar 24,60%, dari Target 2025 sebesar 32,79% dengan peserta aktif sebanyak 5,585,681 dari semesta penduduk pekerja sebanyak 22,703,177. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pekerja yang belum mendapatkan perlindungan sosial yang memadai, terutama pekerja bukan penerima upah (BPU) yang jumlahnya signifikan. Tantangan cakupan universal jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek antara lain: Masih rendahnya kesadaran dan kepesertaan masyarakat, akses layanan yang belum merata, dukungan regulasi dan pendanaan daerah yang terbatas, serta kendala administratif dan verifikasi data penerima. Upaya kolaborasi antara pemerintah pusat, daerah, BPJS Ketenagakerjaan, dan pemangku kepentingan lain sangat diperlukan untuk mengatasi tantangan ini agar perlindungan sosial dapat menjangkau seluruh pekerja di tingkat daerah secara efektif.
3. **Peran Pemerintah Daerah:** Pemerintah daerah perlu berperan aktif dalam memastikan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja, terutama pekerja di sektor informal yang masih kekurangan perlindungan. Pemerintah daerah harus menyusun kebijakan yang tidak hanya mendukung pekerja formal tetapi juga memperhatikan pekerja sektor informal yang sebagian besar rentan terhadap risiko sosial dan ekonomi. Peran pemerintah daerah dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan meliputi berbagai fungsi strategis dan operasional yang sangat penting untuk memastikan perlindungan sosial pekerja di wilayahnya, antara lain: Penyusunan dan Penetapan Regulasi yang mendukung pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di daerahnya. Regulasi ini menjadi dasar hukum dan pedoman pelaksanaan program agar

sesuai dengan kebutuhan lokal dan peraturan pusat, Penganggaran Dana dari APBD untuk mendukung pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan, Pembinaan dan Pengawasan kepada pemberi kerja, badan usaha, dan instansi terkait supaya pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan berjalan sesuai ketentuan perundang-undangan, Fasilitasi Cakupan Kepesertaan dengan mendorong seluruh pekerja, baik penerima upah maupun bukan penerima upah (termasuk pegawai non-ASN dan pelaku usaha mikro) agar terdaftar dan aktif sebagai peserta program jaminan sosial ketenagakerjaan, Koordinasi dengan Pemangku Kepentingan pelaksanaan program dengan BPJS Ketenagakerjaan, pemerintah desa/kelurahan, serta pemangku kepentingan lain untuk memastikan program berjalan efektif dan inklusif, serta Pemutakhiran Data dan Evaluasi pelaksanaan program secara berkala sebagai bahan perbaikan layanan dan kebijakan.

4. **Kebutuhan terhadap Penguatan Anggaran:** Untuk mencapai capaian jaminan sosial ketenagakerjaan yang lebih tinggi, diperlukan peningkatan alokasi anggaran oleh pemerintah daerah. Anggaran untuk membiayai universal coverage ini bersumber dari anggaran pemerintah pusat dan daerah, khususnya dari program bantuan iuran bagi pekerja yang tidak mampu atau termasuk pekerja sektor informal. Pemerintah Pusat dan Pemerintah Daerah harus bekerjasama untuk menciptakan kebijakan yang memungkinkan pekerja informal mendapatkan akses yang lebih baik terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan. Peran pemerintah daerah sangat penting dalam mengalokasikan anggaran daerah sebagai bagian dari kontribusi untuk memperluas cakupan kepesertaan. Proyeksi kebutuhan anggaran harus realistis dengan memperhatikan perkembangan jumlah pekerja dan kondisi perekonomian. Pemerintah menargetkan universal coverage mencapai 99,5% pada tahun 2045, sehingga anggaran harus disiapkan secara bertahap dan terencana

5. **Perlunya Kesadaran dan Partisipasi Aktif Masyarakat:** Meskipun program jaminan sosial ketenagakerjaan sangat penting, partisipasi aktif masyarakat, terutama pemberi kerja dan pekerja, masih rendah. Tanpa kesadaran masyarakat tentang pentingnya program jaminan sosial ketenagakerjaan, terutama pekerja di sektor informal dan rentan, partisipasi mereka dalam program ini akan rendah. Oleh karena itu, program penyuluhan dan sosialisasi kepada masyarakat sangat diperlukan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya jaminan sosial ketenagakerjaan. Partisipasi masyarakat yang tinggi akan menghasilkan data kepesertaan yang lebih akurat dan valid, sehingga program dapat dirancang dan disesuaikan dengan kebutuhan nyata secara tepat. Partisipasi aktif juga membantu dalam pengawasan dan evaluasi pelaksanaan program. Partisipasi aktif masyarakat meningkatkan jumlah pekerja terdaftar sehingga perlindungan sosial dapat menjangkau lebih banyak orang.

6.2. SARAN

Berdasarkan simpulan di atas, beberapa saran yang dapat diberikan untuk meningkatkan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek adalah sebagai berikut:

1. **Penguatan Kebijakan dan Alokasi Anggaran:** Pemerintah Kabupten Trenggalek perlu meningkatkan alokasi anggaran untuk program jaminan sosial ketenagakerjaan, khususnya bagi pekerja sektor informal. Selain itu, penguatan regulasi untuk mendorong pemerintah kabupaten/kota untuk lebih aktif dalam menyediakan anggaran yang mendukung keberlanjutan program ini sangat diperlukan.
2. **Fasilitasi Penyertaan Pekerja Sektor Informal:** Mengingat bahwa sektor informal merupakan salah satu penyumbang terbesar dalam angka pekerja yang belum terdaftar dalam program jaminan sosial, pemerintah perlu menyusun kebijakan inklusif yang mempermudah pekerja informal untuk mendaftar dan mengikuti program jaminan

sosial, misalnya melalui subsidi iuran atau pembayaran bertahap yang disesuaikan dengan kemampuan mereka.

3. **Peningkatan Kerjasama antara Pemerintah Daerah dan BPJS Ketenagakerjaan:** Pemerintah daerah dan BPJS Ketenagakerjaan harus meningkatkan kolaborasi dalam sosialisasi dan pendaftaran pekerja, terutama di daerah yang memiliki angka cakupan rendah. Program edukasi terkait manfaat jaminan sosial harus diperluas untuk meningkatkan kesadaran masyarakat.
4. **Peningkatan Sistem Pengawasan dan Penegakan Hukum:** Pemerintah perlu meningkatkan sistem pengawasan untuk memastikan bahwa pemberi kerja yang diwajibkan mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan memenuhi kewajiban tersebut. Penegakan hukum terhadap pemberi kerja yang tidak patuh harus diperkuat dengan sanksi yang lebih tegas agar dapat meningkatkan kepatuhan terhadap aturan yang ada.
5. **Meningkatkan Partisipasi dan Akses untuk Pekerja Bukan Penerima Upah:** Terdapat kebutuhan mendesak untuk meningkatkan partisipasi pekerja sektor informal dalam program jaminan sosial. Pemerintah daerah dapat menyediakan incentive-based schemes, seperti subsidi untuk pekerja informal, atau bekerja sama dengan sektor swasta untuk memperkenalkan lebih banyak opsi pembayaran yang fleksibel dan terjangkau bagi pekerja bukan penerima upah.
6. **Penerapan Asas Transparansi dan Keterlibatan Masyarakat:** Penyusunan Raperda perlu dilaksanakan dengan mengedepankan transparansi dan keterlibatan masyarakat. Proses pembuatan peraturan dan pelaksanaan program harus terbuka agar dapat memperoleh partisipasi aktif dari seluruh lapisan masyarakat, termasuk pekerja sektor informal, yang mungkin tidak sepenuhnya memahami manfaat dari jaminan sosial ketenagakerjaan. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek dapat berjalan lebih

efektif, inklusif, dan mencakup seluruh lapisan masyarakat, termasuk pekerja yang paling rentan terhadap risiko sosial-ekonomi.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU & JURNAL

- Agusmidah. 2010. *Dinamika dan Kajian Teori Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. (Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia).Djarmiko, Riswan Dwi. 2016. Kesehatan dan Keselamatan Kerja. (Yogyakarta: Penerbit Deepublish).
- Albertus Novian Permana, 2013, *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) bagi Pekerja di PT. Bengawan Cable Vison Di Surakarta*. Jawa Tengah, Skripsi, Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Alex Arifianto. 2004. *Reformasi Sistem Jaminan Sosial di Indonesia*, Kertas Kerja, Lembaga Penelitian SMERU, Jakarta.
- Aksa, Fauzah, Siska Widia, and Silfia Hanani, 'Perbandingan Metode Penelitian Yuridis Normatif Dan Yuridis Empiris: Penelitian Di Uin Sjech M Djamil Djambek', *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 12 (2025), 2226–36 <<https://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/article/view/21140/12450>>
- Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Ashyhadie, Zaeni. 2013. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Indonsia*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Bappenas. 2004. *Menuju Suatu Sistem Jaminan Sosial Yang Dapat Diimplementasikan*, Lokakarya Internasional, tanggal 24 Juni, Jakarta.
- Beritno, Pratomo, 'Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Mendapatkan Bpjs Ketenagakerjaan', *Jurnal Ilmu Hukum Tambun Bungai*, 7 (2022), 83–97 <<https://doi.org/10.61394/jihtb.v7i1.220>>
- Cerdas, Felani Ahmad, Ali Abdurahman, and Indra Perwira, 'Harmonisasi Dalam Proses Pembentukan Peraturan Daerah Di Indonesia', *Jihk*, 4 (2022), 40–53 <<https://doi.org/10.46924/jihk.v4i1.149>>
- Edi Suharto, *Kemiskinan & Perlindungan Sosial di Indonesia; Menggagas Model Jaminan Sosial Universal Bidang Kesehatan*, Penerbit Alfabeta, Bandung, 2009.

- Eko Wahyudi dkk, 2016, *Hukum Ketenagakerjaan*, Sinar Grafika, Jakarta.
- Emir Soendoro, *Jaminan Sosial Solusi Bangsa Indonesia Berdikari*, Dinov ProGRESS Indonesia, Jakarta, 2009.
- Febriansyah, Ferry Irawan, 'Konsep Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan Di Indonesia', *Perspektif*, 21 (2016), 220 <<https://doi.org/10.30742/perspektif.v21i3.586>>
- Hermawan, Adellya Salsabila, Sondang Sijabat, Dustin Orlando Exaudi Bakara, and Danna Muhammad Bagas Abdurrahman, 'Tantangan Dan Peluang Dalam Sistem Jaminan Sosial : Analisis Perbandingan Konsep Pembiayaan Dan Manajemen Jaminan Sosial Di Indonesia Dan Singapura', *Diponegoro Provate Law Review*, 9 (2022), 88–104
- H. Manulang Sendjun, 2001, *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*, PT Cipta Karya, Jakarta.
- Husni, Lalu. 2015. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ikhsan, Muhammad, Hilda Muliana, and Sabda Wahab, 'Penyelenggaraan Sistem Jaminan Sosial Nasional Oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial', *Sol Justicia*, 4 (2021), 141–50 <<https://doi.org/10.54816/sj.v4i2.457>>
- Isral, Isral, Rahmat Tullah, and Muhammad Suryawan Prianto Syahputra, 'Media Informasi Tentang Aturan Dan PerundangUndangan BPJS Ketenagakerjaan Berbasis Multimedia', *Academic Journal of Computer Science Research*, 3 (2021) <<https://doi.org/10.38101/ajcsr.v3i1.333>>
- Maimun, 2004, *Hukum Ketenagakerjaan*, Penerbit Pradnaya Paramita, Jakarta.
- Muthoharoh, D. A. N., & Wibowo, D. A. (2021). *Return to Work sebagai Bentuk Jaminan Kecelakaan Kerja di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan*. *Jurnal Hukum Lex Generalis*, 1(2), 1–21. <https://doi.org/10.56370/jhlq.v1i2.82>
- Muhammad, Abdulkadir, 'Hukum Dan Penelitian Hukum', 8 (2004), 134
- Muhsinhukum, Muhsin, 'Fungsi Naskah Akademik Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan', *Jurnal Hukum Das Sollen*, 5 (2021), 1–17 <<https://doi.org/10.32520/das-sollen.v5i1.1644>>

- Nikmah Dalimunthe, Ariyadi Ariyadi, Agung Setia, Dwi Nur Annisa, Indah Khuzaimah, Dwi Indah Pertiwi, and others, 'Peran Kebijakan Perlindungan Ketenagakerjaan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Pekerja', *Jurnal Manajemen Riset Inovasi*, 1 (2023), 210–21 <<https://doi.org/10.55606/mri.v1i3.1314>>
- Nurdin Usman, 2002, *Konteks Implementasi Berbasis Kurikulum*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nurhayati, Yati, Ifrani Ifrani, and M. Yasir Said, 'Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum', *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, 2 (2021), 1–20 <<https://doi.org/10.51749/jphi.v2i1.14>>
- Pamungkas, Tareq Jati, and Achmad Hariri, 'Tanggung Jawab Negara Dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Persepektif Welfare State', *Media of Law and Sharia*, 3 (2022), 270–83 <<https://doi.org/10.18196/mls.v3i4.15198>>
- Prisilia Rieska Pratiwi Layan, 2012 *Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Pekerja Harian Lepas pada perusahaan First Resources Limited PT. Limpah Sejahtera di Kalimantan Barat*, Program Sarjana Fakultas Hukum Universitas Atmajaya Yogyakarta.
- Riyadi, Condro S, and Mutia C H Thalib, 'Keselamatan Kerja Kepada Tenaga Kerja Konstruksi “ Guarantee of Legal Protection for Occupational Health and Safetyfor Construction Workers ”', *Jurnal Legalitas*, 13 (2022), 82–96
- Sentanoe Kertonegoro, 1987, *Jaminan Sosial Prinsip dan Pelaksanaannya Di Indonesia*, PT Mutiara Sumber Widya, Jakarta.
- Sihombing, Deus Levolt, Bismar Nasution, Faisal Akbar Nasution, and Mahmud Siregar, 'Peran Naskah Akademik Dalam Pembentukan Peraturan Perundang-Undangan', *Locus: Jurnal Konsep Ilmu Hukum*, 3 (2023), 11–20 <<https://doi.org/10.56128/jkih.v3i1.38>>
- Soerjono Soekanto, 1981, *Pengantar Penelitian Hukum*, Penerbit Universitas Indonesia, Jakarta.
- Suharsin, S. (Suharsin), 'Fungsi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Yang Di Atur Oleh Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Dalam Memberikan Jaminan Kesehatan Serta Perlindungan

- Hukum Terhadap Ketenagakerjaan', *Legal Opinion*, 4 (2016), 1–16 <<https://www.neliti.com/publications/190526/>>
- Sulastomo, Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebuah Introduksi, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2008. Udin Silalahi, Badan Hukum & Organisasi Perusahaan, Badan Penerbit IBLAM, Jakarta, 2005.
- Tim Visi Yustisia, 2014, *Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial dari BPJS Ketenagakerjaan : Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun*, Transmedia Pustaka, Jakarta.
- Tutut Indargo, 2014, *Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja bagi Pekerja yang Tidak Terdaftar dalam Program BPJS Ketenagakerjaan di Indonesia*, Furniture Anak Yogyakarta, Tutut Indargo, 110510706, Program Sarjana Fakultas Hukum, Universitas Atmajaya Yogyakarta
- Untuk, Undangan, Mewujudkan Hukum, D A N Responsif, and Abdul Basyir, 'Dalam Pembentukan Peraturan Perundang- the Importance of Academic Script in the Statutes Formatting To Realize Aspirasional and Responsive', 2014, 285–306
- Wiraguna, Sidi Ahyar, 'Metode Normatif Dan Empiris Dalam Penelitian Hukum: Studi Eksploratif Di Indonesia', *Public Sphere: Jurnal Sosial Politik, Pemerintahan Dan Hukum*, 3 (2024) <<https://doi.org/10.59818/jps.v3i3.1390>>
- Yarni, Meri, 'Penyusunan Naskah Akademik Sesuai Ketentuan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 Dalam Proses', *Jurnal Ilmu Hukum*, 5 (2014), 43289 <<http://www.depdagri.go.id/news/2011/01/18/mendagri-temukan-369-perda->>
- Zain, Yurista, Ananda Prima, and Mailinda Eka Yuniza, 'Konsistensi-Pengaturan-Jaminan-Sosial-Te', *Jurnal Penelitian Hukum*, Volume 1,2 (2014), 63–76
- Zaeni Asyhadie, *Aspek-aspek Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*, PT Raja Grafindo Perkasa, Jakarta, 2008.

B. PERATURAN PERUNDANGAN

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

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

Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kabupaten dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur

Undang-Undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

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

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah

Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2017 tentang Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administrasi Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggara Jaminan Sosial

Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian

Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2020 tentang Tata Cara Penempatan Pekerja Migran Indonesia oleh Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia

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

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan
Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 tentang
Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 Tentang Penahapan
Kepesertaan Jaminan Sosial

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 29 Tahun 2015 tentang
Tata Cara Pendaftaran Kepesertaan, Pembayaran dan
Penghentian Manfaat Jaminan Pensiun

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 18 Tahun 2018 tentang
Jaminan Sosial Pekerja Migran Indonesia

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2018 tentang Tata
Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak
Mendapat Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain
Penyelenggara Negara

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata
Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja,
Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 4 Tahun 2022 tentang Tata
Cara dan Persyaratan Pembayaran Manfaat Jaminan Hari Tua

Peraturan Daerah Kabupaten Trenggalek Nomor 5 Tahun 2021 tentang
Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah Tahun 2021
- 2026



BUPATI TRENGGALEK

RANCANGAN
PERATURAN DAERAH
NOMOR xxx TAHUN 2025
TENTANG
PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN
DI KABUPATEN TRENGGALEK

DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA
BUPATI TRENGGALEK

- Menimbang : a. bahwa penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan rangkaian upaya perlindungan dalam memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan meningkatkan dirinya sebagai manusia yang bermartabat menuju terwujudnya kesejahteraan dan keadilan berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
- b. bahwa setiap Pekerja berhak memperoleh Jaminan Sosial ketenagakerjaan sebagai upaya perlindungan terhadap pekerja dan keluarganya dari risiko sosial yang disebabkan akibat kecelakaan yang mengancam keselamatan jiwa, kesehatan dan kesejahteraannya;
- c. bahwa berdasarkan pertimbangan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, huruf dan huruf b, perlu

membentuk Peraturan Daerah tentang Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kabupaten Trenggalek;

- Mengingat : 1. Pasal 18 ayat (6) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945;
2. Undang Undang Nomor 13 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-Daerah Kabupaten Dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1950 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 9) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1965 tentang Perubahan Batas Wilayah Kotapraja Surabaya dan Daerah Tingkat II Surabaya dengan mengubah Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1950 tentang Pembentukan Daerah-daerah Kota Besar dalam Lingkungan Provinsi Jawa Timur, Jawa Tengah, Jawa Barat dan Daerah Istimewa Jogjakarta (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1965 Nomor 19, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 2730);
3. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
4. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456) sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2023 tentang Pengembangan dan Penguatan Sektor Keuangan (Lembaran Negara

Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 4, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6845);

5. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 82, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5234) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2022 tentang Perubahan Kedua atas Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2022 Nomor 143, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6801);
6. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256) sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);
7. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Tahun 2014 Nomor 7, Tambahan Lembaran Negara Republik Tahun 2014 5495) sebagaimana telah diubah terakhir dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2024 tentang Perubahan Kedua Atas Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 tentang Desa (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6914);
8. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2014 Nomor 244, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5587)FG sebagaimana telah diubah beberapa kali terakhir

dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Penetapan Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja menjadi Undang-Undang (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 41, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6856);

9. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2023 tentang Provinsi Jawa Timur (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2023 Nomor 59, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 6868);

Dengan Persetujuan Bersama

DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH

KABUPATEN TRENGGALEK

dan

BUPATI TRENGGALEK

MEMUTUSKAN:

Menetapkan

PERATURAN DAERAH TENTANG PENYELENGGARAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI KABUPATEN TRENGGALEK

BAB I KETENTUAN UMUM

Pasal 1

Dalam Peraturan Daerah ini yang dimaksud dengan:

1. Daerah adalah Kabupaten Trenggalek.
2. Bupati adalah Bupati Trenggalek.
3. Pemerintah Daerah adalah Bupati sebagai unsur penyelenggara Pemerintahan Daerah yang memimpin pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah otonom.
4. Perangkat Daerah adalah unsur pembantu Bupati dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan Daerah.

5. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum yang Publik yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada Presiden yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial untuk menyelenggarakan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
6. Pemerintah Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia
7. Ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.
8. Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi dasar hidup yang layak.
9. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah salah satu Jaminan Sosial yang berisi program berupa Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, Jaminan Pensiun, dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan.
10. Jaminan Kecelakaan Kerja yang selanjutnya disingkat JKK adalah manfaat berupa uang tunai dan/atau pelayanan kesehatan yang diberikan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.
11. Jaminan Kematian yang selanjutnya disingkat JKM adalah manfaat uang tunai yang diberikan kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja.
12. Jaminan Hari Tua yang selanjutnya disingkat JHT adalah manfaat uang tunai yang dibayarkan sekaligus pada saat peserta memasuki usia pensiun, meninggal

dunia, atau mengalami cacat total tetap.

13. Jaminan Pensiun yang selanjutnya disingkat JP adalah jaminan sosial yang bertujuan untuk mempertahankan derajat kehidupan yang layak bagi peserta dan/atau ahli warisnya dengan memberikan pengasilan setelah peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap, atau meninggal dunia.
14. Jaminan Kehilangan Pekerjaan yang selanjutnya disingkat JKP adalah jaminan sosial yang diberikan kepada pekerja/buruh yang mengalami pemutusan hubungan kerja berupa manfaat uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja.
15. Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah adalah penyelenggaraan program dan kegiatan yang menjadi lingkup kewenangan Pemerintah Daerah, dalam rangka terlaksananya peningkatan kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan dan menjamin seluruh tenaga kerja agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.
16. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya termasuk pemerintah desa yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya.
17. Jasa Konstruksi adalah layanan jasa konsultasi perencanaan pekerjaan Konstruksi, layanan jasa pelaksanaan Pekerjaan Konstruksi, dan layanan konsultasi pengawasan pekerjaan konstruksi.
18. Penyedia Jasa adalah orang perseorangan atau badan yang kegiatan usahanya menyediakan layanan Jasa Konstruksi.
19. Pekerjaan Konstruksi adalah keseluruhan atau sebagian rangkaian kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, pembangunan, pengoperasian, pemeliharaan, pembongkaran, dan pembangunan kembali atau

infrastruktur.

20. Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.
21. Pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.
22. Iuran adalah sejumlah uang yang dibayar secara teratur oleh Peserta dan/atau Pemberi Kerja.
23. 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.
24. Pekerja Migran Indonesia adalah setiap warga negara Indonesia yang akan, sedang, atau telah melakukan pekerjaan dengan menerima upah di luar wilayah Republik Indonesia.
25. Pekerja Rentan adalah setiap orang yang bekerja dengan upah atau penghasilan dan kondisi kerja di bawah standar, memiliki pekerjaan tidak stabil, dan memiliki tingkat kesejahteraan rendah.
26. Program Perlindungan Pekerja Rentan adalah pembayaran iuran kepesertaan jaminan sosial ketenagakerjaan Pekerja Bukan Penerima Upah yang dibiayai oleh Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah, Donasi dan/atau sumber anggaran lain yang sah dan tidak mengikat.
27. Tim Koordinasi Pembinaan adalah tim yang terdiri dari unsur Perangkat Daerah terkait dan unsur BPJS Ketenagakerjaan untuk menjalankan tugas pembinaan, yang dibentuk dan bertanggung jawab kepada Bupati.

28. Bantuan Iuran adalah Iuran yang dibayar oleh Pemerintah Daerah bagi fakir miskin dan orang tidak mampu sebagai peserta program Jaminan Sosial.
29. Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ) adalah cakupan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja formal dan informal yang terdaftar sebagai peserta dan memiliki akses pelayanan manfaat yang adil dan sama.

Pasal 2

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

Pasal 3

Tujuan pembentukan Peraturan Daerah ini adalah untuk:

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

BAB II

PROGRAM DAN KEPESERTAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Program

Pasal 4

- (1) Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan meliputi:
- a. JKK;
 - b. JKM;
 - c. JHT;
 - d. JP; dan

- e. JKP.
- (2) Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan.
- (3) Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dilakukan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Kedua Kepesertaan

Pasal 5

- (1) Setiap Pemberi Kerja dan Pekerja wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
- (2) Kategori Peserta program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan terdiri atas:
 - a. Pekerja penerima upah;
 - b. Pekerja bukan penerima upah;
 - c. Pekerja jasa konstruksi;
 - d. Pekerja migran indonesia, dan
 - e. Pekerja rentan
- (3) Setiap Pemberi Kerja dan/atau Pekerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), dapat dikenakan sanksi administrasi sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.

Pasal 6

- (1) Pekerja penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a adalah sebagai berikut:
 - a. pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara; dan
 - b. pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara.

- (2) Pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara meliputi:
- a. calon pegawai negeri sipil;
 - b. pegawai negeri sipil;
 - c. anggota Tentara Nasional Indonesia;
 - d. anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia;
 - e. pejabat negara;
 - f. pegawai pemerintah non pegawai negeri;
 - g. prajurit siswa Tentara Nasional Indonesia; dan
 - h. peserta didik Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- (3) Pemberi Kerja penyelenggara negara wajib mendaftarkan pekerjaannya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) huruf a dalam program JKK, program JHT, program JP, dan program JK secara bertahap kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (4) Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada Pasal 6 ayat (1) huruf b berlaku ketentuan:
- a. usaha besar dan usaha menengah wajib mengikuti program JKK, program JHT, program JP, dan program JK;
 - b. usaha kecil wajib mengikuti program JKK, program JHT, dan program JK;
 - c. usaha mikro wajib mengikuti program JKK dan program JK; dan
 - d. usaha besar, usaha menengah, usaha kecil dan usaha mikro yang bergerak di bidang usaha Jasa Konstruksi yang mempekerjakan tenaga harian lepas, borongan, dan/atau musiman wajib mendaftarkan pekerjaannya dalam program JKK dan program JK.

Pasal 7

- (1) Pekerja bukan penerima upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf b merupakan pekerja perorangan yang melakukan kegiatan usaha secara mandiri untuk memperoleh penghasilan dari kegiatan usahanya, meliputi:
 - a. Pemberi kerja;
 - b. Pekerja diluar hubungan kerja atau pekerja mandiri; dan
 - c. Pekerja yang tidak termasuk dalam huruf b, yang bukan menerima upah.
- (2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pertanggungungan masing-masing individu.
- (3) Tata cara perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang- undangan.

Pasal 8

- (1) Pekerja Jasa Konstruksi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf c adalah setiap Pekerja yang bergerak dibidang usaha Jasa Konstruksi, termasuk pekerja harian lepas, borongan, musiman dan Pekerja Perjanjian Waktu Tertentu.
- (2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pekerja sektor Jasa Konstruksi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi kewajiban penyedia jasa sebagai Pemberi Kerja.
- (3) Penyedia jasa selaku Pemberi Kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) wajib mendaftarkan proyek Jasa Konstruksi dalam perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan paling lambat 14 (empat belas) hari kerja setelah surat perintah kerja diterbitkan.
- (4) Tata cara perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan

peraturan perundang-undangan.

Pasal 9

- (1) Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf d terdiri atas:
 - a. calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia yang ditempatkan oleh Pelaksana Penempatan; dan
 - b. calon Pekerja Migran Indonesia atau Pekerja Migran Indonesia perseorangan.
- (2) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) menjadi pertanggungungan masing-masing individu.
- (3) Tata cara perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB III

PERAN PEMERINTAH DAERAH DALAM PELAKSANAAN JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN

Bagian Kesatu Umum

Pasal 10

- (1) Pemerintah Daerah berperan dalam pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah dengan tujuan untuk:
 - a. memberikan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi seluruh Pekerja baik Pekerja penerima Upah, Pekerja bukan penerima Upah, Pekerja Jasa konstruksi, dan Pekerja Migran Indonesia;
 - b. mengawasi pelaksanaan pelayanan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang optimal kepada seluruh Pekerja;

- c. mencegah kemiskinan baru di masyarakat; dan
 - d. mewujudkan Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ) di Daerah.
- (2) Peran Pemerintah Daerah dalam mencapai tujuan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dijalankan dengan upaya sebagai berikut:
- a. menyusun, menetapkan dan mengevaluasi regulasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di tingkat Daerah secara berkala;
 - b. menyusun perencanaan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi mitra kerja dan tenaga kerja;
 - c. mengalokasikan anggaran untuk mendukung pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - d. peningkatan dan perluasan cakupan kepesertaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - e. pemutakhiran dan konsolidasi data kepesertaan program di Daerah;
 - f. koordinasi dengan para pemangku kepentingan terkait;
 - g. mengevaluasi pelaksanaan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan secara berkala; dan
 - h. pembinaan dan pengawasan pelaksanaan regulasi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan kepada Pemberi Kerja/badan usaha/swasta/bisnis/industry.

Bagian Kedua

Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Penerima Upah Yang Bekerja Pada Penyelenggara Negara.

Pasal 11

- (1) Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang

ketenagakerjaan memastikan seluruh Pekerja penerima Upah yang bekerja pada penyelenggara negara terlindungi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

- (2) Pemerintah Daerah menyediakan data valid berbasis Nomor Induk Kependudukan (NIK) untuk seluruh Pekerja yang bekerja pada penyelenggara negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf a.
- (3) Pemerintah Daerah melaporkan pendaftaran sesuai data sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dalam program JKK, JKM, JHT, dan JP, secara bertahap kepada BPJS Ketenagakerjaan.
- (4) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi seluruh Pekerja penerima Upah yang bekerja pada penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Ketiga

Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Penerima Upah Yang Bekerja Selain Pada Penyelenggara Negara.

Pasal 12

- (1) Pemerintah Daerah melakukan upaya untuk memperluas kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pemberi kerja dan pekerja penerima upah selain pada penyelenggara Negara, yang dapat dilakukan melalui :
 - a. Menyusun tata kelola pengawasan perizinan berusaha, dengan memasukkan kepesertaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi pemberi kerja dan pekerja penerima upah selain pada penyelenggara Negara sebagai salah satu materi pengawasan perizinan berusaha;
 - b. Melalui perangkat daerah yang membidangi ketenagakerjaan melakukan pembinaan dan pengawasan terhadap pelaksanaan perlindungan

jaminan sosial ketenagakerjaan pada pemberi kerja/badan usaha yang mempekerjakan pekerja penerima upah selain pada penyelenggara Negara. .

- (2) Perlindungan jamnan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja penerima upah yang bekerja pada selain penyelenggara negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilaksanakan sesuai ketentuan perundang-undangan.

Bagian Keempat

Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Bukan Penerima Upah.

Pasal 13

- (1) Pemerintah Daerah melakukan upaya agar setiap Pekerja Bukan Penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam pasal 7 ayat (1) mendapatkan perlindungan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Program Jaminan Kematian, serta dapat mengikuti Program Jaminan Hari Tua.
- (2) Dalam hal melakukan upaya perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), Pemerintah Daerah melalui organisasi perangkat daerah terkait memfasilitasi pelaksanaan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan kepada seluruh Pekerja Bukan Penerima Upah.
- (3) Fasilitasi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dapat berupa sosialisasi secara efektif dan efisien, dukungan data yang valid, penanggungan beban iuran perlindungan, atau pengawasan langsung melalui organisasi perangkat daerah terkait yang membina Pekerja Bukan Penerima Upah masing-masing.
- (4) Perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja bukan penerima upah yang bekerja pada selain penyelenggara negara dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 14

- (1) Pemerintah Daerah dapat melakukan percepatan perluasan cakupan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dalam bentuk stimulus Bantuan Iuran untuk kategori Pekerja tertentu sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (1) huruf a, huruf b dan/atau huruf c.
- (2) Ketentuan lebih lanjut terkait percepatan perluasan cakupan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dalam Peraturan Bupati.

Bagian Kelima

Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Sektor Jasa Konstruksi

Pasal 15

- (1) Pemerintah Daerah melakukan upaya Penyedia Jasa Konstruksi untuk memberikan perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi seluruh tenaga kerja pada proyek yang dilaksanakan.
- (2) Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) adalah program JKK dan program JKM.
- (3) Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pekerjaan umum dan perumahan rakyat menyusun mekanisme teknis untuk mempersyaratkan bukti kepesertaan aktif Jaminan Sosial Ketenagakerjaan sebagai salah satu persyaratan dalam dokumen Pekerjaan Konstruksi.
- (4) Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada Pekerja sektor Jasa Konstruksi dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Pasal 16

- (1) Penyedia Jasa Konstruksi yang bersumber pada pendanaan swasta mendaftarkan proyek yang dilaksanakan pada BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Pendaftaran perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan pada proyek konstruksi yang bersumber pada pendanaan swasta dilaksanakan sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.

Bagian Keenam

Peran Pemerintah Daerah Dalam Perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Migran Indonesia

Pasal 17

- (1) Pemerintah Daerah melalui Perangkat Daerah yang menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang Ketenagakerjaan memfasilitasi penyampaian informasi mengenai teknis penyaluran Pekerja Migran secara prosedural.
- (2) Pemerintah Daerah melakukan upaya setiap Pekerja Migran Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) sudah terlindungi oleh Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Program Jaminan Kematian sebelum melaksanakan tugas.

BAB IV

PROGRAM PERLINDUNGAN PEKERJA RENTAN

Pasal 18

- (1) Pemerintah Daerah menyelenggarakan program perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerja Rentan di Daerah, meliputi:
 - a. Pekerja yang menjadi mitra atau binaan Perangkat Daerah;
 - b. Tenaga relawan, Pekerja padat karya, pelaku olahraga, pelaku seni; dan

- c. Pekerja Rentan lainnya yang berpenghasilan rendah.
- (2) Bentuk program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (1), berupa pendaftaran dan Bantuan Iuran kepesertaan.
 - (3) Penetapan penerima Bantuan Iuran bagi Pekerja Rentan perlu mempertimbangkan kerentanan terkait gender, usia, kondisi disabilitas pekerjaanya, data penyesaran percepatan penghapusan kemiskinan ekstrem dan/atau data terpadu kesejahteraan sosial.
 - (4) Pemberian program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai kemampuan keuangan Daerah.
 - (5) Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pemberian program perlindungan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diatur dalam Peraturan Bupati.

BAB V

PARTISIPASI MASYARAKAT

Pasal 19

- (1) Masyarakat dapat berpartisipasi dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah.
- (2) Masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
 - a. orang perseorangan;
 - b. kelompok masyarakat;
 - c. organisasi kemasyarakatan; dan
 - d. dunia usaha.
- (3) Partisipasi masyarakat sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. fasilitasi pendaftaran Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;
 - b. dorongan terhadap Pemberi Kerja dalam

pemenuhan kewajiban Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan;

- c. penyebarluasan informasi Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan; dan
- d. pembiayaan iuran kepesertaan bagi Pekerja Rentan.

BAB VI

PEMBINAAN DAN PENGAWASAN

Bagian Kesatu

Pembinaan

Pasal 20

- (1) Pembinaan penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan di Daerah dilakukan secara terpadu oleh dinas yang membidangi ketenagakerjaan, seluruh organisasi perangkat daerah terkait, dan BPJS Ketenagakerjaan.
- (2) Keterpaduan unsur perangkat daerah dan BPJS Ketenagakerjaan dilakukan dalam bentuk koordinasi.
- (3) Koordinasi pembinaan sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilakukan oleh Tim Koordinasi Pembinaan yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.
- (4) Pembentukan, uraian tugas dan susunan keanggotaan Tim Koordinasi Pembinaan terdiri dari unsur Dinas Tenaga Kerja Kabupaten, Seluruh perangkat daerah terkait, dan BPJS Ketenagakerjaan ditetapkan dengan Keputusan Bupati.

Bagian Kedua

Pengawasan

Pasal 21

- (1) Hasil laporan pengawasan terhadap Pekerja yang bekerja pada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud dalam Pasal 12 disampaikan kepada Tim Koordinasi Pembinaan setiap 3 (tiga) bulan sekali.

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

BAB VII

PEMBIAYAAN

Pasal 22

Pendanaan penyelenggaraan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Daerah dapat bersumber dari:

- a. anggaran pendapatan dan belanja Daerah;
- b. anggaran pendapatan dan belanja desa; dan/atau
- c. sumber lain yang sah dan tidak mengikat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB VIII

SANKSI ADMINISTRATIF

Pasal 23

- (1) Setiap pemilik badan usaha selaku Pemberi Kerja yang melanggar ketentuan Pasal 5 ayat (3) akan dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan perundang-undangan.
- (2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1), meliputi:
 - a. teguran tertulis;
 - b. denda; dan/atau
 - c. tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.
- (3) Sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu

sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c, yaitu:

a. sanksi yang dikenai kepada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara, antara lain:

1. perizinan terkait usaha;
2. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
3. Izin mempekerjakan tenaga kerja asing;
4. izin Perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
5. persetujuan bangunan gedung.

(4) Tata cara pengenaan sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dilaksanakan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

BAB IX

KETENTUAN PENUTUP

Pasal 24

Peraturan Daerah ini mulai berlaku pada tanggal diundangkan.

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

Ditetapkan di Trenggalek
pada tanggal Oktober
2025

BUPATI TRENGGALEK,

TTD

STEMPEL

MOCHAMAD NUR ARIFIN

Diundangkan di Trenggalek
pada tanggal.....Oktober 2025

**SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN
TRENGGALEK,
TTD**

STEMPEL

EDY SOEPRIYANTO

**LEMBARAN DAERAH KABUPATEN TRENGGALEK TAHUN 2025 NOMOR
XX**

NOREG PERATURAN DAERAH KABUPATEN TRENGGALEK,
PROVINSI JAWA TIMUR NOMOR...../2025

**Salinan sesuai dengan aslinya,
KEPALA BAGIAN HUKUM**

SRI AGUSTIANI

NIP. 19671223 199203 2 004



KEMENTERIAN DALAM NEGERI
REPUBLIK INDONESIA

21 Agustus 2025

Nomor : 100.2.1.6/4878/OTDA

Sifat : Biasa

Lampiran : -

Hal : Percepatan Pembentukan Produk Hukum Daerah Dalam Rangka Peningkatan Universal Coverage Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ).

Yth. Gubernur Seluruh Indonesia,
Bupati/Wali Kota Seluruh Indonesia.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 59 Tahun 2024 tentang Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional Tahun 2025-2045 dan Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2025 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional Tahun 2024-2029, serta dalam rangka memenuhi target capaian kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan, dengan hormat disampaikan hal-hal sebagai berikut:

1. Sesuai Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan, telah diinstruksikan kepada Gubernur, Bupati dan Walikota untuk mengambil langkah-langkah percepatan antara lain dengan menyusun regulasi di daerah dan mengalokasikan anggaran untuk mendukung pelaksanaan Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
2. Hingga Juni Tahun 2025 Tingkat *Universal Coverage* Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (UCJ) secara nasional melalui BPJS Ketenagakerjaan sampai saat ini mencapai 35,54 % (tiga puluh lima koma lima puluh empat persen) dari target Tahun 2025 sebesar 52,15% (lima puluh dua koma lima belas persen). Salah satu indikator yang dapat mendorong peningkatan UCJ adalah percepatan pembentukan Produk Hukum Daerah. Jumlah Produk Hukum Daerah yang telah ditetapkan sampai dengan Tahun 2025 sebagai berikut:
 - a. Dari 38 (tiga puluh delapan) Provinsi terdapat sebanyak 9 (sembilan) Peraturan Daerah, dan sebanyak 28 (dua puluh delapan) Peraturan Gubernur;
 - b. Dari 514 (lima ratus empat belas) Kabupaten/Kota terdapat sebanyak 47 (empat puluh tujuh) Peraturan Daerah Kabupaten/Kota, dan sebanyak 276 (dua ratus tujuh puluh enam) Peraturan Gubernur;
3. Sehubungan dengan hal-hal tersebut, dalam rangka mendukung program jaminan sosial ketenagakerjaan serta meningkatkan capaian UCJ, kepada Gubernur, Bupati dan Walikota agar melakukan langkah-langkah sebagai berikut:
 - a. Bersama dengan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) melakukan percepatan pembentukan Peraturan Daerah mengenai Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan serta memprioritaskan dalam Program Pembentukan Peraturan Daerah (Propemperda);
 - b. Menyusun rancangan peraturan daerah dengan mempedomani *template* rancangan dan nota kesepakatan yang dapat diunduh pada laman <https://bit.ly/TemplatePHDJamsosKetenagakerjaan>; dan
 - c. Melakukan monitoring dan evaluasi secara intensif terkait pelaksanaan produk hukum yang telah diundangkan sebagai tindak lanjut dari Instruksi Presiden Nomor 2 Tahun 2021 dimaksud, yang hasilnya dilaporkan kepada Menteri Dalam Negeri untuk pemerintah provinsi dan Gubernur untuk pemerintah kabupaten/kota.



Sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh BSR E sehingga tidak diperlukan tandatangan dengan stempel basah.

4. Sebagai bentuk Pembinaan dan Pengawasan, Kementerian Dalam Negeri melalui Direktorat Jenderal Otonomi Daerah akan melakukan monitoring dan evaluasi serta apresiasi pembentukan produk hukum daerah provinsi/kabupaten/kota mengenai optimalisasi jaminan sosial ketenagakerjaan.

Demikian untuk menjadi perhatian dalam pelaksanaannya.

a.n. Menteri Dalam Negeri
Direktur Jenderal
Otonomi Daerah,



Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik oleh :
Direktur Jenderal Otonomi Daerah
Akmal Malik

Tembusan:

1. Menteri Dalam Negeri;
2. Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi seluruh Indonesia;
3. Ketua Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten/Kota Seluruh Indonesia
4. Sekretaris Daerah Provinsi Seluruh Indonesia; dan
5. Sekretaris Daerah Kabupaten/Kota Seluruh Indonesia.

