

**EFEKTIVITAS HUKUM TERHADAP KEPATUHAN
PERUSAHAAN DALAM KEPESERTAAN BPJS KESEHATAN**

***LEGAL EFFECTIVENESS OF COMPANY COMPLIANCE IN
PARTICIPATION OF HEALTH BPJS***

Susilo Handoyo, Muhammad Fakhriza

Pascasarjana Magister Ilmu Hukum Universitas Balikpapan
Jalan Pupuk Raya Kalurahan Damai, Balikpapan, Kalimantan Timur
Email: susilo@uniba-bpn.ac.id

Abstrak

Capaian kepesertaan BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin bisa dibilang masih dibawah capaian kepesertaan Nasional, dan sangat jauh dalam menuju Cakupan Semesta. Hanya sebesar 56,75 persen dari total penduduk di wilayah kerja BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin yakni 2.710.260 jiwa.¹ Bukan hanya capaian kepesertaan saja yang masih rendah begitu juga dengan kolektabilitas pendapatan iuran juga masih dibilang rendah yakni sebesar 88 persen. Khusus untuk segmen Pekerja Penerima Upah, direksi BPJS Kesehatan telah membuat suatu peraturan yakni Peraturan Direksi BPJS Kesehatan Nomor 33 Tahun 2017 tentang pedoman integrasi antar fungsi untuk penegakan kepatuhan dalam perluasan kepesertaan dan peningkatan kolektabilitas iuran bagi pekerja penerima upah badan usaha swasta. Dalam pendekatan penelitian, penulis akan menggunakan pendekatan yang bersifat yuridis-normatif, pendekatan ini akan digunakan untuk mengungkap bagaimana kepatuhan kepesertaan BPJS Kesehatan terhadap pengusaha dan pekerja di Banjarmasin. Usaha untuk meningkatkan kepatuhan kepesertaan kepada pengusaha dan pekerja tentunya akan mengalami beberapa hambatan, begitu juga hambatan yang dihadapi oleh Kantor BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin untuk meningkatkan kepatuhan membayar iuran yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja, diantaranya adalah sebagai berikut pendapatan, pengeluaran rata-rata perbulan, persepsi terhadap pelayanan kesehatan, motivasi, ketersediaan tempat pembayaran iuran, jarak menuju tempat pembayaran iuran, dan waktu tempuh menuju tempat pembayaran iuran.

Kata Kunci : Efektivitas Hukum, Kepatuhan Perusahaan, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan

Abstract

BPJS Banjarmasin Branch membership achievements are arguably still below the National membership achievements, and are very far in reaching the Universal Coverage. Only 56.75 percent of the total population in the Banjarmasin BPJS Health working area is 2,710,260 people. It is not only the achievement of membership that is still low as well as the collection of contribution income is also still relatively low at 88 percent. Specifically for the Wage Recipient segment, BPJS Health directors have made a regulation namely BPJS Health Directors Regulation No. 33 of 2017 concerning guidelines for integration between functions

¹ <https://kalsel.bps.go.id/>

for enforcement of compliance in expanding participation and increasing contribution collectibility for workers receiving wages for private businesses. In the research approach, the author will use a juridical-normative approach, this approach will be used to reveal how BPJS Health participates compliance with employers and workers in Banjarmasin. Efforts to improve increasing membership compliance with employers and workers will certainly experience some obstacles, as well as obstacles faced by the Banjarmasin Branch BPJS Health Office to improve compliance paying contributions by employers and workers, including the following income, average monthly expenses, perceptions of health services, motivation, availability of payment places, the distance to the place of payment of fees, and the time to go to the place of payment of contributions.

Keywords : Legal Effectiveness, Company Compliance, Health Social Security Organizing Agency

I. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Setiap hal yang menyebabkan terjadinya gangguan kesehatan pada masyarakat Indonesia, akan menimbulkan kerugian ekonomi yang besar bagi negara, dan setiap upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat juga berarti investasi bagi pembangunan negara. Karena itu setiap upaya pembangunan harus dilandasi dengan wawasan kesehatan, dalam arti pembangunan nasional harus memperhatikan kesehatan masyarakat dan merupakan tanggung jawab semua pihak baik pemerintah maupun masyarakat.

Dikarenakan, kesehatan itu adalah salah satu kebutuhan dasar manusia yang harus dipenuhi guna menjalankan fungsinya sebagai manusia itu sendiri. Hak atas kesehatan merupakan salah satu hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan untuk mencapai cita-cita bangsa Indonesia. Tanpa terpenuhinya hak atas kesehatan, maka welfare state tidak akan terwujud.

Sebagaimana yang telah disebutkan bahwa setiap warga negara Indonesia wajib untuk menjadi peserta BPJS Kesehatan, bahkan warga negara asing pun yang telah menetap selama 6 (enam) bulan juga wajib mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Kesehatan, begitu juga pula halnya dengan pengusaha wajib untuk mendaftarkan pekerja beserta anggota keluarganya. Perlindungan terhadap tenaga kerja menjadi penting mengingat posisi strategis tenaga kerja dalam pembangunan nasional dimana mereka pada masing-masing bidang profesi dan pekerjaannya selalu terkena resiko yang tinggi mulai dari kesehatan pekerja, sudah barang tentu kehadiran negara untuk mendukung, melindungi dan sekaligus meningkatkan kualitas hidup tenaga kerja dengan mengadakan program jaminan sosial dibidang kesehatan melalui BPJS Kesehatan sehingga tenaga kerja dapat dengan sungguh-sungguh melaksanakan pekerjaan dan profesi mereka tanpa harus khawatir terhadap resiko-resiko fatal yang dapat muncul sewaktu-waktu dalam bekerja.

Dalam penyelenggaraan sistem jaminan kesehatan nasional sejak 1 Januari 2014, banyak tantangan yang masih dan akan terus dihadapi oleh BPJS Kesehatan sebagai Badan Penyelenggara. Reformasi bidang kesehatan yang begitu krusial sangat dirasakan terutama dalam bidang regulasi. Banyak peraturan-peraturan yang sifatnya masih parsial dan tumpang tindih dengan peraturan lainnya. Tiga area utama penyelenggaraan program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), yaitu; perluasan cakupan peserta, sustainabilitas finansial serta kualitas pelayanan kesehatan, membutuhkan upaya perbaikan yang berkesinambungan.²

Untuk total peserta BPJS Kesehatan 01 November 2018 telah mencapai 205.071.003 jiwa yang terdiri atas 92.305.191 peserta PBI APBN, 28.389.783 peserta PBI APBD, 17.179.996 peserta PNS/TNI/Polri, 31.640.352 peserta BUMN/BUMD/Pekerja Penerima Upah (PPU) swasta, 30.421.103 peserta Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) atau dikenal juga dengan peserta pekerja mandiri, dan 5.134.578 peserta Bukan Pekerja.³

Jumlah Penduduk Indonesia saat ini mencapai 259 juta jiwa⁴, dengan menarik kesimpulan bahwa program Pemerintah untuk pemerataan kesehatan di Indonesia saat ini mencapai 79,15 persen.

Mengacu Pasal 17 Undang - Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, adapun sanksi jika pemberi kerja (perusahaan) selain penyelenggara negara tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS adalah sanksi administratif. Sanksi administratif itu dapat berupa:

- a) Teguran tertulis;
- b) Denda; dan/atau;
- c) Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pengusaha Selain Penyelenggara Negara meliputi:

- a) Perizinan terkait usaha;
- b) Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
- c) Izin memperkerjakan tenaga kerja asing;
- d) Izin pemberi kerja (perusahaan) penyedia jasa pekerja/buruh; atau
- e) Izin mendirikan bangunan (IMB).

Dan sebagaimana di dalam Pasal 55 Undang - Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial disebutkan juga bahwa sanksi pidana dapat diberikan kepada pemberi kerja (perusahaan) yang tidak menunaikan kewajibannya membayar iuran kepada BPJS. Pidana yang

² DJSN. *Peta Jalan Menuju Jaminan Kesehatan Nasional 2012-2019*. Edisi Ringkas. Jakarta. 2012. hlm.5.

³ <https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/jumlahPeserta>

⁴ <http://www.kemendagri.go.id/news/2011/09/19/jumlah-penduduk-indonesia-259-juta>

dijatuhkan berupa penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau denda 1 (satu) miliar rupiah.

Untuk pencapaian cakupan peserta, dan keberlangsungan finansial perlu adanya upaya peningkatan fungsi pengawasan kepatuhan terutama perusahaan dan pekerja segmen peserta Pekerja Penerima Upah. Penguatan fungsi pengawasan kepatuhan ini mutlak membutuhkan koordinasi teknis yang kuat pada level operasional yang tentu saja mesti didukung dengan proses bisnis yang memadai untuk memastikan koordinasi tersebut dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hal-hal yang disampaikan di atas, bagaimana dengan BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin. Dari 77 persen penduduk Indonesia yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan, BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin (terdiri dari 7 (tujuh) Kabupaten/Kota yaitu Kota Banjarmasin, Kota Banjar Baru, Kabupaten Banjar, Kabupaten Tanah Laut, Kabupaten Tanah Bumbu, Kabupaten Kota Baru dan Kabupaten Barito Kuala) hanya mencapai 56,75 persen dari total penduduk di 7 (tujuh) Kabupaten/Kota.

Total peserta BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin 01 November 2018 sebanyak 1.538.185 jiwa yang terdiri atas 480.912 peserta PBI APBN, 97.784 peserta PBI APBD, 216.812 peserta PNS/TNI/Polri, 323.811 peserta BUMN/BUMD/Pekerja Penerima Upah (PPU) swasta, 369.356 peserta Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) atau dikenal juga dengan peserta pekerja mandiri, dan 49.488 peserta Bukan Pekerja.⁵

Capaian kepesertaan BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin bisa dibilang masih dibawah capaian kepesertaan Nasional, dan sangat jauh dalam menuju Cakupan Semesta. Hanya sebesar 56,75 persen dari total penduduk di wilayah kerja BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin yakni 2.710.260 jiwa.⁶ Bukan hanya capaian kepesertaan saja yang masih rendah begitu juga dengan kolektabilitas pendapatan iuran juga masih dibilang rendah yakni sebesar 88 persen. Khusus untuk segmen Pekerja Penerima Upah, direksi BPJS Kesehatan telah membuat suatu peraturan yakni Peraturan Direksi BPJS Kesehatan Nomor 33 Tahun 2017 tentang pedoman integrasi antar fungsi untuk penegakan kepatuhan dalam perluasan kepesertaan dan peningkatan kolektabilitas iuran bagi pekerja penerima upah badan usaha swasta.

Oleh karenanya atas dasar tersebut, penulis berkeinginan membahas lebih lanjut mengenai perluasan kepesertaan dan peningkatan kolektabilitas terhadap pengusaha dan pekerja khususnya di BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin ke dalam penelitian dengan judul **“Efektivitas Hukum Terhadap Kepatuhan Perusahaan dalam Kepesertaan BPJS Kesehatan (Studi Analisis di Wilayah Kerja BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin).”**

⁵ <https://bi.bpjs-kesehatan.go.id/#/projects/4/workbooks>

⁶ <https://kalsel.bps.go.id/>

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas mengenai perluasan kepesertaan dan peningkatan kolektabilitas terhadap pengusaha dan pekerja khususnya di BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin, rumusan masalah yang di bahas dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah efektivitas hukum terhadap kepatuhan perusahaan dalam kepesertaan BPJS Kesehatan?
2. Apakah yang menjadi hambatan-hambatan oleh Kantor BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin untuk meningkatkan kepatuhan kepesertaan kepada pengusaha dan pekerja?

3. Metode Penelitian

Dalam pendekatan penelitian, penulis akan menggunakan pendekatan yang bersifat yuridis-normatif, pendekatan ini akan digunakan untuk mengungkap bagaimana kepatuhan kepesertaan BPJS Kesehatan terhadap pengusaha dan pekerja di Banjarmasin.

Yuridis-normatif, digunakan dalam rangka mengupas segala permasalahan yang berkaitan dengan norma-norma atau aturan-aturan hukum serta kajian yang bersifat yuridis normatif yang berhubungan dengan permasalahan perluasan kepesertaan dan peningkatan kolektabilitas iuran bagi pekerja penerima upah badan usaha swasta, pendekatan analisisnya akan menggunakan kajian yang bersifat yuridis normatif yang bertitik tolak pada norma-norma yang berhubungan dengan permasalahan yang hendak dipecahkan.

Pendekatan yuridis normatif adalah pendekatan yang dilakukan berdasarkan bahan hukum utama dengan cara menelaah teori-teori, konsep-konsep, asas-asas hukum serta peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan penelitian ini. Pendekatan ini dikenal pula dengan pendekatan kepustakaan, yakni dengan mempelajari buku-buku, peraturan perundang-undangan dan dokumen lain yang berhubungan dengan penelitian ini, sehingga diperoleh hasil yang maksimal untuk mengetahui dan memahami bagaimana kepatuhan kepesertaan BPJS Kesehatan terhadap pengusaha dan pekerja serta upaya yang dilakukan untuk menumbuhkan kepatuhan tersebut.

4. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 Pasal 14 disebutkan bahwa “Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.”, artinya seluruh penduduk wajib menjadi peserta Jaminan Sosial. Lebih lanjut didalam Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 Pasal 15 menyebutkan antara lain:

1. Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjajanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.

2. Pemberi kerja, dalam melakukan pendaftaran tersebut wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.

Bilamana dikaitkan dengan apa yang telah dijelaskan oleh Soerjono Soekanto bahwa tolak ukur efektivitas dalam penegakan hukum pada lima faktor, yakni: faktor hukum (Undang Undang Nomor 24 tahun 2011), faktor penegakan hukum (kejaksaan), faktor sarana atau fasilitas pendukung (dinas ketenagakerjaan dan dinas perizinan), faktor masyarakat (kesadaran masyarakat khususnya sebagai pekerja) dan faktor kebudayaan (bahwa program JKN KIS sebagai wujud dari gotong royong membantu sesama). Hal ini lah yang dituangkan ke dalam PerDir BPJS Kesehatan 33 Tahun 2017 Tentang Pedoman Integrasi Antar Fungsi Untuk Penegakan Kepatuhan Dalam Perluasan Kepesertaan Dan Peningkatan Kolektabilitas Iuran Bagi Pekerja Penerima Upah Badan Usaha Swasta.

Merujuk terhadap Undang-Undang 24 tahun 2011 dimana disebutkan bahwa semua penduduk Indonesia wajib menjadi peserta JKN KIS dan pemberi kerja (perusahaan) wajib mendaftarkan seluruh pekerja beserta anggota keluarganya, namun yang terjadi bahwa belum semua perusahaan mendaftarkan pekerja dan anggota keluarganya menjadi peserta JKN KIS atau pun hanya mendaftarkan sebahagian saja belum secara keseluruhan.

Yang menjadi pertanyaan mengapa hal ini bisa terjadi? Sedangkan didalam Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 juga menyebutkan sanksi yang diterima bila tidak melakukan pendaftaran dan pembayaran iuran secara rutin, yakni bagi Pemberi kerja (perusahaan) selain penyelenggara negara yang tidak melakukan pendaftaran dikenai sanksi administratif. Adapun sanksi administratif yang diberikan berupa:

- a. teguran tertulis;
- b. denda; dan/atau
- c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu, misalnya : perizinan terkait usaha;
- d. izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
- e. izin memperkerjakan tenaga kerja asing;
- f. izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
- g. Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Dan bagi Pemberi kerja (perusahaan) yang melanggar ketentuan dengan tidak membayarkan iuran maka dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah).

Di Indonesia misalnya jika kita berbicara tentang struktur sistem hukum Indonesia, maka termasuk di dalamnya struktur institusi-institusi penegakan hukum seperti kepolisian, kejaksaan dan pengadilan. Dalam hal ini bila dilihat

dari penegakan kepatuhan pendaftaran dan pembayaran iuran segmen pekerja penerima upah badan usaha maka institusi penegakan hukum tetap kepada kepolisian, kejaksaan dan pengadilan namun dapat dikoordinasikan juga dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Dinas Pelayanan Terpadu Satu Pintu.

Aspek lain dari sistem hukum adalah substansi dimana substansi tersebut merupakan aturan, norma dan pola perilaku nyata manusia yang berada dalam sistem itu. Substansi juga berarti produk yang dihasilkan oleh orang yang berada dalam sistem itu, keputusan yang mereka keluarkan, aturan baru yang mereka susun.⁷ Disamping dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, berkaitan dengan penegakan kepatuhan pendaftaran dan pembayaran iuran segmen peserta pekerja penerima upah badan usaha telah diperjelas lagi kedalam turunannya diantaranya : Perpres 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan, Perpres 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan, PP 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi kerja (perusahaan) Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi, dan PerDir BPJS Kesehatan 33 Tahun 2017 Tentang Pedoman Integrasi Antar Fungsi Untuk Penegakan Kepatuhan Dalam Perluasan Kepesertaan Dan Peningkatan Kolektabilitas Iuran Bagi Pekerja Penerima Upah Badan Usaha Swasta.

Selanjutnya adalah budaya hukum yang merupakan suasana pikiran sosial yang menentukan bagaimana hukum digunakan, dihindari atau disalahgunakan.

II. Pembahasan

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Hukum terhadap Kepatuhan Perusahaan dalam Kepesertaan BPJS Kesehatan.

Soerjono Soekanto mengatakan bahwa efektif adalah taraf sejauh mana suatu kelompok dapat mencapai tujuannya. Hukum dapat dikatakan efektif jika terdapat dampak hukum yang positif, pada saat itu hukum mencapai sasarannya dalam membimbing ataupun merubah perilaku manusia sehingga menjadi perilaku hukum. Sehubungan dengan persoalan efektivitas hukum, pengidentikkan hukum tidak hanya dengan unsur paksaan eksternal namun juga dengan proses pengadilan. Ancaman paksaan pun merupakan unsur yang mutlak ada agar suatu kaidah dapat dikategorikan sebagai hukum, maka tentu saja unsur paksaan inipun erat kaitannya dengan efektif atau tidaknya suatu ketentuan atau aturan hukum.⁸

Membicarakan tentang efektivitas hukum berarti membicarakan daya kerja hukum itu dalam mengatur dan atau memaksa masyarakat untuk taat terhadap hukum. Hukum dapat efektif jikalau faktor-faktor yang mempengaruhi hukum tersebut dapat berfungsi dengan sebaikbaiknya. Ukuran efektif atau tidaknya suatu peraturan

⁷ Laurence M.Friedman. *American Law An Introduction 2nd Edition*. Penerjemah Wishnu Basuki. Jakarta. PT Tata Nusa. 2001. hlm.7.

⁸ Soerjono Soekanto. *Efektivitas Hukum dan Penerapan Sanksi*. Bandung. CV. Ramadja Karya. 1988. Hal.80.

perundangundangan yang berlaku dapat dilihat dari perilaku masyarakat. Suatu hukum atau peraturan perundang-undangan akan efektif apabila warga masyarakat berperilaku sesuai dengan yang diharapkan atau dikehendaki oleh atau peraturan perundang-undangan tersebut mencapai tujuan yang dikehendaki, maka efektivitas hukum atau peraturan perundangundangan tersebut telah dicapai.

Teori efektivitas hukum menurut Soerjono Soekanto adalah bahwa efektif atau tidaknya suatu hukum ditentukan oleh 5 (lima) faktor, yaitu :

1. Faktor hukumnya sendiri (undang-undang).
2. Faktor penegak hukum, yakni pihak-pihak yang membentuk maupun menerapkan hukum.
3. Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum.
4. Faktor masyarakat, yakni lingkungan dimana hukum tersebut berlaku atau diterapkan.
5. Faktor kebudayaan, yakni sebagai hasil karya, cipta dan rasa yang didasarkan pada karsa manusia di dalam pergaulan hidup.

Kelima faktor di atas saling berkaitan dengan eratnya, oleh karena merupakan esensi dari penegakan hukum, juga merupakan tolak ukur daripada efektivitas penegakan hukum. Pada elemen pertama, yang menentukan dapat berfungsinya hukum tertulis tersebut dengan baik atau tidak adalah tergantung dari aturan hukum itu sendiri. Dari kelima faktor tersebut bila dikaitkan dengan kepatuhan perusahaan dalam kepesertaan BPJS Kesehatan, adalah sebagai berikut :

Faktor Hukum, bahwa Pemerintah telah banyak membuat aturan hukum terkait dengan kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja dan anggota keluarganya menjadi peserta JKN KIS, yakni : Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Perpres Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan dan Perpres Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan. Bahkan tentang pengenaan sanksinya pun telah diatur tersendiri didalam PP Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Setiap aturan hukum yang disebutkan di atas selalu menyebutkan bahwa pemberi kerja (perusahaan) wajib untuk mendaftarkan pekerja beeserta anggota keluarganya, misalnya didalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 14 disebutkan bahwa : *“Setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 (enam) bulan di Indonesia, wajib menjadi Peserta program Jaminan Sosial.”*, artinya seluruh penduduk wajib menjadi peserta Jaminan Sosial. Kemudian diperjelas kembali didalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 15 menyebutkan antara lain:

1. Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.
2. Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran tersebut wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.

Untuk sanksi sendiri selain telah tertuang juga di dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial juga tertuang didalam PP Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Sebelum menjelaskan sanksi yang diterima oleh perusahaan, maka dalam hal ini penulis akan menjelaskan dahulu tentang sanksi.

Dalam kamus bahasa Indonesia, sanksi diartikan sebagai pengenaan, pengesahan: tanggungan untuk memaksa orang lain menepati janji. Istilah sanksi dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah "*sanctie*", yaitu sangsi: hukuman. Jadi, sanksi dalam pembahasan ini dapat diartikan sebagai hukuman bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial kepada BPJS Kesehatan.

Sesuai dengan pengertian ini, maka sanksi dapat diklasifikasikan sebagai akibat hukum, akibat hukum yang dimaksudkan untuk menunjuk kepada akibat yang diberikan oleh hukum atas suatu peristiwa hukum. Salah satu akibat yang dapat dimunculkan oleh peristiwa hukum adalah akibat tindakan yang bertentangan dengan hukum dapat menimbulkan lahirnya sanksi. Peristiwa hukum yang dimaksud dalam pembahasan ini, yaitu tindakan pengusaha dalam suatu perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial. Peristiwa hukum itu mengakibatkan lahirnya sanksi, yaitu hukuman bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial.

Sanksi administrasi bagi perusahaan tersebut dicantumkan dalam Pasal 17 UU No. 24 Tahun 2011 yang berbunyi:

1. Pemberi Kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif.
2. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa: a. Teguran tertulis; b. Denda; dan/atau c. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.
3. Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan oleh BPJS.
4. Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS.

5. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Dari uraian di atas maka dapat dinyatakan bahwa perusahaan wajib untuk mendaftarkan pekerja atau buruh sebagai peserta jaminan sosial. Program jaminan sosial yang dapat diikuti oleh perusahaan adalah jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan kematian, jaminan pemeliharaan kesehatan, dan jaminan pensiun.

Pada pembahasan sebelumnya telah dipaparkan bahwa sanksi administrasi yang dikenakan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial terdiri dari: teguran tertulis, denda, dan tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Dalam pembahasan ini, akan diuraikan satu persatu dalam hubungannya dengan lembaga yang berwenang mengenakan sanksi administrasi dan kapan pengenaannya.

1. Teguran tertulis

Pengenaan sanksi teguran tertulis dilakukan oleh BPJS yang diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja. (vide: Pasal 13 ayat (3) UU No. 24 Tahun 2011 jo Pasal 6 PP No. 86 Tahun 2013).

2. Denda

Pengenaan sanksi denda dilakukan oleh BPJS yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir. (vide: Pasal 13 ayat (3) UU No. 24 Tahun 2011 jo Pasal 7 PP No. 86 Tahun 2013).

3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu

Pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dilakukan oleh dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS. BPJS dalam meminta pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu berkoordinasi dengan pemerintah, pemerintah daerah provinsi atau pemerintah daerah kabupaten/kota. (vide: Pasal 13 ayat (4) UU No. 24 Tahun 2011 jo Pasal 8 ayat (1) dan ayat (2) PP No. 86 Tahun 2013). Menurut Pasal 9 ayat (1) PP No. 86 Tahun 2013, sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenakan kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara, termasuk perusahaan meliputi:

- a. Perizinan terkait usaha;
- b. Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
- c. Izin memperkerjakan tenaga kerja asing;
- d. Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
- e. Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Sehubungan dengan tata cara atau mekanisme pengenaan sanksi administrasi kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara, termasuk perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial diatur dalam Pasal 10 PP No. 86 Tahun 2013.

Lebih jelasnya tata cara atau mekanisme pengenaan sanksi administrasi tersebut adalah sebagai berikut:

1. BPJS mengenakan sanksi teguran tertulis kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial pertama untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari. Apabila sampai dengan berakhirnya jangka waktu 10 (sepuluh) hari sanksi teguran tertulis pertama, perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya, maka BPJS mengenakan sanksi teguran tertulis kedua untuk jangka waktu 10 (sepuluh) hari.
2. Sanksi denda dikenakan apabila setelah pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir perusahaan tidak melaksanakan kewajibannya. Denda dikenakan sebesar 0,1% (nol koma satu persen) setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir. Kemudian denda itu disetorkan kepada BPJS bersamaan dengan pembayaran iuran bulan berikutnya.
3. Apabila sanksi berupa denda tidak disetor lunas, perusahaan dikenai sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Faktor penegak hukum, telah dijelaskan ada 3 (tiga) jenis pengenaan sanksi administrasi yang diberikan kepada perusahaan yang tidak patuh, yakni teguran tertulis, denda dan tidak mendapatkan pelayanan publik. Untuk teguran tertulis, BPJS Kesehatan dapat mengenakan sanksi teguran tertulis kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial. Salah satu wewenang BPJS menurut Pasal 11 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial ialah *“melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan jaminan sosial”*. Berdasarkan Pasal 24 ayat (3) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial kewenangan tersebut dilaksanakan oleh Direksi BPJS.

Kata “pengawasan” dan “pemeriksaan” merupakan kata-kata yang lazim dipergunakan dalam kehidupan sehari-hari di kalangan eksekutif, legislatif, yudikatif, dan badan hukum serta masyarakat. Namun arti kedua kata tersebut boleh jadi diberi makna secara berbeda sesuai dengan konteks tugas, wewenang, hak, dan kewajiban masing-masing. Pemahaman umum mengenai arti kedua kata tersebut perlu dihayati oleh berbagai kalangan yang sehari-hari bergelut dengan tugas/wewenang pengawasan dan pemeriksaan. Termasuk BPJS dan Direksi BPJS yang oleh undang-undang diberi wewenang untuk melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi kerja.

Dengan demikian “pengawasan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan jaminan sosial” berarti proses penilikan dan penjagaan agar Peserta dan Pemberi Kerja mematuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-Undangungan Jaminan Sosial yaitu Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan peraturan pelaksanaannya. Caranya dengan melihat secara teliti atau menyelidiki secara saksama dan faktual apakah peserta dan Pemberi Kerja mematuhi kewajibannya.

Pemeriksaan atas kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan Peraturan Perundang-undangan jaminan sosial” berarti proses atau cara, perbuatan memeriksa melalui melihat dengan teliti untuk menyelidiki, menelaah guna mengetahui tingkat kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja dalam memenuhi kewajibannya.

Pengawasan dan pemeriksaan tersebut dilakukan oleh Unit Organisasi atau oleh Pengawas dan Pemeriksa yang ditentukan oleh Direksi BPJS. Secara teoretis, tingkat kepatuhan seseorang atau suatu entitas terhadap Undang-Undang atau hukum ditentukan oleh banyak faktor dan beraneka cara pandang. Menurut Jimly Assididqie, norma hukum dapat dianggap berlaku karena pertimbangan yang bersifat filosofis, yuridis, sosiologis, politis, atau semata-mata bersifat administratif.⁹

Keberlakuan filosofis dimaknai sebagai keberlakuan Undang-Undang dengan pertimbangan bahwa Undang-Undang dianggap sesuai dengan nilai-nilai filosofis yang dianut oleh suatu Negara. Keberlakuan yuridis didasarkan pada pertimbangan yang bersifat teknis yuridis karena telah ditetapkan sebagai norma hukum berdasarkan norma yang lebih tinggi, lembaga, atau pejabat yang berwenang sesuai dengan prosedur yang telah ditentukan. Keberlakuan politis didasarkan pada pertimbangan pemberlakuannya didukung oleh kekuatan politik yang nyata. Pemberlakuan politis ini berkaitan dengan teori kekuasaan yang pada gilirannya memberikan legitimasi kepada keberlakuan norma hukum. Keberlakuan sosiologis cenderung lebih mengutamakan pendekatan empiris dengan mengutamakan beberapa pilihan kriteria yaitu (i) pengakuan (*recognition*), (ii) penerimaan (*reception*), dan (iii) faktisitas yaitu sejauh mana hukum itu sendiri berlaku secara efektif dalam kehidupan nyata masyarakat.

Keberlakuan administratif berkenaan dengan soal-soal yang bersifat pemenuhan kepentingan administratif yang diperlukan untuk terlaksananya suatu aktivitas. BPJS diharapkan dapat membangun kepatuhan Peserta dan Pemberi Kerja berbasis sosiologis dengan tetap mempertimbangkan kepatuhan berdasarkan pertimbangan filosofis, yuridis, politis, dan administratif. Kepatuhan berbasis sosiologis menghasilkan komitmen yang lebih kuat karena didasarkan pada

⁹ Jimly Asshididqie. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2009. hlm.151.

pengakuan, penerimaan, dan kenyataan faktual. Kepatuhan berbasis sosiologis didasarkan pada kesadaran hukum Peserta dan Pemberi Kerja untuk mematuhi kewajibannya, karena adanya pengakuan, penerimaan, dan secara faktual Undang-Undang di bidang Jaminan Sosial dirasakan manfaatnya oleh masyarakat. Kepatuhan di sini timbul karena kesukarelaan, bukan karena dipaksa, bukan karena takut dikenai sanksi. Kepatuhan karena paksaan, karena takut dikenai sanksi lahir karena tekanan dari luar diri seseorang, bukan tumbuh dari kesadaran dari dalam dirinya.

Karena itu, tingkat kepatuhan dalam hal ini akan berkorelasi dengan efektivitas paksaan atau sanksi yang dikenakan. Berbeda dengan kepatuhan karena kesadaran hukum masyarakat yang tumbuh dari dalam, tidak tergantung dari tekanan pihak luar. Kepatuhan model ini lebih mantap. Kepatuhan yang tumbuh dari kesadaran hukum masyarakat ini tumbuh subur jika hukumnya aspiratif, masyarakatnya tereduksi dengan baik, dan kinerja serta pelayanan BPJS kepada Peserta dan Pemberi Kerja memuaskan. Keberlakuan sosiologis ini akan semakin kokoh jika didukung oleh keberlakuan filosofis, yuridis, politis, dan administratif.

Sedangkan untuk sanksi denda dan sanksi tidak mendapatkan layanan publik tentunya dilakukan setelah BPJS Kesehatan memberikan teguran tertulis. Pengenaan sanksi denda dan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik tidak dapat dilakukan oleh BPJS Kesehatan, biasanya melibatkan lembaga terkait, misalnya Dinas Ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan, Dinas Perizinan dan Kejaksaan.

Oleh karenanya untuk mengharmonisasikan lembaga terkait tersebut, Bapak Presiden pada tanggal 23 November 2017 telah mengeluarkan Inpres Nomor 8 Tahun 2017 tentang Optimalisasi Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional, dengan latar belakang dalam rangka menjamin keberlangsungan Program Jaminan Kesehatan Nasional yang merupakan Program Strategis Nasional dan untuk meningkatkan kualitas pelayanan bagi Peserta Jaminan Kesehatan Nasional. Dan ditujukan ke-11 kelembagaan terkait, yakni Menteri koordinator bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, Menteri kesehatan, Menteri dalam negeri, Menteri sosial, Menteri BUMN, Menteri ketenagakerjaan, Menteri komunikasi dan informasi, Jaksa Agung, Direksi BPJS Kesehatan, Para Gubernur, Para Bupati dan Walikota.

Dalam hal sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik di dalam Inpres Nomor 8 Tahun 2017 tersebut menegaskan kepada Kementerian dalam negeri bahwa Meningkatkan pembinaan dan pengawasan kepada Gubernur, Bupati dan Walikota dalam rangka pelaksanaan Program JKN dalam hal ini juga termasuk sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik yang dikeluarkan oleh Dinas Perizinan. Begitu juga halnya dengan Kementerian Ketenagakerjaan bahwa Dinas Ketenagakerjaan dan Pengawas Ketenagakerjaan harus meningkatkan pengawasan dan pemeriksaan kepatuhan Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara terhadap Program JKN. Termasuk juga Kejaksaan Agung yakni melakukan penegakan kepatuhan dan penegakan hukum terhadap Badan Usaha, BUMN, BUMD, dan Pemerintah Daerah dalam mengoptimalisasi pelaksanaan Program JKN.

Faktor sarana atau fasilitas pendukung, faktor ini mencakup perangkat lunak dan perangkat keras, Menurut Soerjono Soekanto bahwa para penegak hukum tidak dapat bekerja dengan baik, apabila tidak dilengkapi dengan kendaraan dan alat-alat komunikasi yang proporsional. Oleh karena itu, sarana atau fasilitas mempunyai peranan yang sangat penting di dalam penegakan hukum. Tanpa adanya sarana atau fasilitas tersebut, tidak akan mungkin penegak hukum menyeraskan peranan yang seharusnya dengan peranan yang actual.

Untuk penenaan sanksi teguran tertulis dikarenakan dilakukan oleh pengawas dan petugas pemeriksa BPJS Kesehatan maka sarana dan fasilitas pendukungnya bersumber dari BPJS Kesehatan, sedangkan untuk Dinas Perizinan dalam hal penenaan sanksi tidak mendapatkan pelayanan publik telah diintegrasikan dengan sistem OSS (One Single Submission) dimana ketikas suatu perusahaan hendak melakukan pengurusan perizinan maka sudah terdeteksi bahwa perusahaan tersebut telah terdaftar atau belum bilamana perusahaan tersebut belum mendaftarkan maka BPJS Kesehatan dapat melaporkan untuk dibekukan SIB (Surat Izin Berusaha).

Dinas Ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan dan Kejaksaan ketika melakukan pemeriksaan didasari terlebih dahulu dengan adanya MoU antara kedua belah pihak dan untuk pelaksanaan atau implementasinya maka sarana dan fasilitas pendukung yang digunakan berasal dari masing-masing instansi terkait ataupun dari operasionalnya BPJS Kesehatan itu sendiri.

Faktor masyarakat, Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat. Setiap warga masyarakat atau kelompok sedikit banyaknya mempunyai kesadaran hukum. Oleh karenanya dalam hal ini perlunya ditingkatkan kesadaran masyarakat pentingnya program JKN KIS ini, yaitu : Patuh; Adanya kepatuhan dari setiap Warga Negara Indonesia terhadap perundang-undangan untuk mendaftarkan dirinya dan anggota keluarga menjadi peserta Program JKN-KIS serta mengikuti prosedur pelayanan kesehatan yang berlaku, Gotong Royong ; Dengan menjadi menjadi peserta Program JKN-KIS, maka setiap peserta yang sehat akan bergotong royong membantu peserta yang sakit. Apabila taat membayar iuran tepat waktu dan menjaga kesehatan, maka dalam diri tiap-tiap orang tertanam rasa kepedulian terhadap sesama terutama yang mendapat musibah berupa sakit, dan Perlindungan ; Program JKN-KIS bertujuan memberikan perlindungan baik untuk diri sendiri, keluarga maupun orang lain untuk mendapatkan kepastian jaminan kesehatan sehingga diharapkan bisa meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan.

Dan yang terakhir faktor kebudayaan, Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi. Budaya terbentuk dari banyak unsur yang rumit, termasuk sistemagama dan politik, adat istiadat, bahasa, perkakas, pakaian, bangunan, dan karya seni. Bahasa, sebagaimana juga budaya, merupakan bagian tak terpisahkan dari diri manusia sehingga banyak orang cenderung menganggapnya diwariskan secara genetis.

Faktor budaya ini juga yang mampu mempengaruhi sikap masyarakat untuk berangsuransi. Karena masyarakat cenderung lebih menyukai budaya yang sudah dibangun sejak lama dari pada menerima hal baru. Seperti tawaran yang di berikan perusahaan asuransi untuk masyarakat dalam menyasati kehidupan sehari-hari dari risiko dan perencanaan kesehatan untuk risiko penyakit yang datang, melalui program jaminan kesehatan perusahaan asuransi kesehatan, berharap dapat mengubah kejadian yang tidak pasti menjadi pasti.

III.PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Masalah kepatuhan perusahaan dalam kepesertaan BPJS Kesehatan di Kota Banjarmasin ternyata dalam hal ini masih tidak disiplin, diantaranya dikarenakan ketidaktahuan perusahaan terhadap kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja beserta dengan anggota keluarganya, isue pelayanan yang kerap kali menceritakan pelayanan JKN KIS yang kurang baik, dan beberapa karyawan yang telah terdaftar menjadi peserta JKN KIS dari segmen lain diluar segmen perusahaan seperti Penerima Bantuan Iuran (PBI), suami/istri PNS dan peserta Pekerja Bukan Penerima Upah (peserta mandiri).
2. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektifitas hukum terhadap kepatuhan perusahaan dalam kepesertaan BPJS Kesehatan, yakni :
 - Faktor hukum : Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Perpres Nomor 19 Tahun 2016 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan dan Perpres Nomor 82 Tahun 2018 Tentang Jaminan Kesehatan, dan Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.
 - Faktor penegak hukum : Ada 3 (tiga) jenis pengenaan sanksi administrasi yang diberikan kepada perusahaan yang tidak patuh, yakni teguran tertulis, denda dan tidak mendapatkan pelayanan publik. Dengan melibatkan instansi atau lembaga terkait yakni Dinas Ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan, Dinas Perizinan dan Kejaksaan.
 - Faktor sarana atau fasilitas yang mendukung penegakan hukum : Faktor ini mencakup perangkat lunak dan perangkat keras, menurut Soerjono Soekanto bahwa para penegak hukum tidak dapat bekerja dengan baik, apabila tidak

dilengkapi dengan kendaraan dan alat-alat komunikasi yang proporsional. Baik yang bersumber dari masing-masing instansi maupun lembaga terkait ataupun dari operasional BPJS Kesehatan itu sendiri.

- Faktor masyarakat : Penegak hukum berasal dari masyarakat dan bertujuan untuk mencapai kedamaian di dalam masyarakat, oleh karenanya dalam hal ini perlunya ditingkatkan kesadaran masyarakat pentingnya program JKN KIS.
 - Faktor kebudayaan : Faktor budaya ini juga yang mampu mempengaruhi sikap masyarakat untuk berangsur-angsur. Karena masyarakat cenderung lebih menyukai budaya yang sudah dibangun sejak lama dari pada menerima hal baru.
2. Adapun berikut beberapa faktor yang menjadi penghambat bagi perusahaan untuk mendaftarkan pekerja beserta dengan anggota keluarganya, yakni Rendahnya dukungan dari kelompok sasaran, kurangnya peraturan untuk pengawasan kepesertaan pada perusahaan dan tenaga kerja, transparansi masih berjalan dua sisi antara BPJS Kesehatan dan Fasilitas Kesehatan, dan lemahnya peningkatan sosialisasi manfaat BPJS Kesehatan dengan perusahaan.
 3. Usaha untuk meningkatkan meningkatkan kepatuhan kepesertaan kepada pengusaha dan pekerja tentunya akan mengalami beberapa hambatan, begitu juga hambatan yang dihadapi oleh Kantor BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin untuk meningkatkan kepatuhan membayar iuran yang dilakukan oleh pengusaha dan pekerja, diantaranya adalah sebagai berikut pendapat, pengeluaran rata-rata perbulan, persepsi terhadap pelayanan kesehatan, motivasi, ketersediaan tempat pembayaran iuran, jarak menuju tempat pembayaran iuran, dan waktu tempuh menuju tempat pembayaran iuran.

B. Saran

1. Bagi pembuat Undang-Undang dan pengambilan kebijakan khususnya dalam Undang-Undang tentang BPJS dapat dijadikan masukan atau bahan pertimbangan untuk melihat Undang-Undang tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sanksi yang diberikan terhadap perusahaan bila tidak melakukan pendaftaran maupun pembayaran iuran dikarenakan sanksi yang ada saat ini masih belum dapat mempengaruhi peningkatan pendaftaran maupun pembayaran iuran BPJS Kesehatan oleh perusahaan.

2. BPJS Kesehatan secara aktif harus terus bersinergis dalam melakukan penegakkan kepatuhan dengan pemerintah seperti Dinas Ketenagakerjaan, Pengawas Ketenagakerjaan, dan Dinas Perizinan, ataupun dengan pihak Kejaksaan.
3. BPJS Kesehatan harus meningkatkan kuantitas sosialisasinya. Hal ini dapat dilihat dari masih kurangnya sosialisasi terus menerus kepada pengusaha dan pekerja peserta BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin diantaranya adalah dengan pemasangan Spanduk yang berisi slogan Program JKN sebaiknya diperbanyak dan dipasang di setiap fasilitas kesehatan. Media promosi seperti leaflet juga perlu disebar di ruang-ruang publik. Selain itu, sebaiknya BPJS Kesehatan Cabang Banjarmasin membuat dan memasang baliho di ruang publik atau tempat-tempat yang mudah di temui masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-Buku

- Achmad Ali. *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan (Judicialprudence) Termasuk Interpretasi Undang-Undang (Legisprudence)*. Jakarta. Penerbit Kencana. 2009.
- Asih Eka Putri. *Penyelenggaraan Jaminan Sosial di Indonesia*. Legalasi Indonesia Volume 9 Nomor 2. 2012.
- Dellyana Shant. *Konsep Penegakan Hukum*. Yogyakarta. 1988
- DJSN. *Peta Jalan Menuju Jaminan Kesehatan Nasional 2012-2019 Edisi Ringkas*. Jakarta. 2012.
- Husni dalam Zainal Asikin (Ed). *Dasar Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2004.
- Jimly Asshidiqie. *Pengantar Ilmu Hukum Tata Negara*. Jakarta. Raja Grafindo Persada. 2009.
- Laurence M.Friedman. *American Law An Introduction 2nd Edition*. Penerjemah Wishnu Basuki. Jakarta. PT Tata Nusa. 2001.
- Laurence M.Friedman. *TheLegal System, A Sosial Science Perspektive*. Cetakan Ke VII. Penerjemah M.Lhozim. Bandung. Penerbit Nusa Dua. 2001.

Soerjono Soekanto. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Jakarta. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. 2007.

Soerjono Soekanto. *Efektivitas Hukum dan Penerapan Sanksi*. Bandung. CV. Ramadja Karya. 1988.

Soerjono Soekanto. *Pengantar penelitian hukum*. Jakarta. UI-Press. 1984.

Sugiyono. *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*, Jakarta. Alfabeta. 2011.

Sutedi. *Hukum Perburuhan*. Jakarta. Sinar Grafika. 2009.

W.J.S Purwadarminto. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta. Balai Pustaka. 2010.

Zaeni Asyhadie. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia*. Mataram. Rajawali Pers. 2007.

Zainuddin Ali. *Filsafat Hukum*. Jakarta. Sinar Grafika. 2007.

B. Undang-Undang dan Peraturan Lainnya

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945

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

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

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jam Kesehatan.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 82 Tahun 2018 tentang Jaminan Kesehatan.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi kerja (perusahaan) Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi kerja (perusahaan), Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional.

Peraturan Direksi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan Nomor 33 Tahun 2017 tentang Pedoman Integrasi Antar Fungsi Untuk Penegakan Kepatuhan Dalam Perluasan Kepesertaan Dan Peningkatan Kolektabilitas Iuran Bagi Pekerja Penerima Upah Badan Usaha Swasta.

C. Sumber Lainnya

<http://www.kemendagri.go.id/news/2011/09/19/jumlah-penduduk-indonesia-259-juta>

<https://bi.bpjs-kesehatan.go.id/#/projects/4/workbooks>

<https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/index.php/jumlahPeserta>

<https://kalsel.bps.go.id>

<http://blokbojonegoro.com/read/article/5/20150225/ditolak-rsu-sumberejo>