

EFEKTIVITAS PENEGAKAN KEPATUHAN PEMBERI KERJA DALAM PROGRAM JAMINAN KESEHATAN NASIONAL DI WILAYAH DKI JAKARTA

Aziz Indro Suharto

Universitas Esa Unggul

indroazizz@gmail.com

Received : 01-08-2022

Accepted : 11-08-2022

Published : 25-08-2022

Abstract

Keywords:
Social Security,
National Health
Insurance, BPJS
Kesehatan

As a form of fulfilling the rights of citizens in Health Insurance, Law No. 40 of 2004 concerning the National Social Security System (SJSN) was issued which mandates that social security is mandatory for all residents where its implementation is carried out through a Social Security Administering Body (BPJS). With the issuance of Law no. 24 of 2011 concerning BPJS, the efforts to fulfill the right to health for citizens and the obligations contained therein become increasingly clear. However, in reality in the field, until now there are still many employers who do not carry out their obligations in accordance with those stipulated in the legislation. This study aims to identify and explain the implementation and effectiveness of compliance checks and the imposition of administrative sanctions on employers other than state administrators in the National Health Insurance program in the DKI Jakarta area. This research was conducted using the normative-empirical method, with the focus of the research on observing the phenomenon and enforcement of compliance with employers other than state administrators in the JKN program. The population in this study are non-state administrators who are registered with JKN membership in the DKI Jakarta area, while the sample in this study is non-state administrators who have been under the supervision and inspection process by BPJS Kesehatan in the DKI Jakarta area. The primary data sources of the study were obtained from interviews with informants, observations of events and/or phenomena and secondary data sources obtained through monthly reports on inspection activities, legal materials consisting of legislation, legal magazines and journals, legal books, and various data sources that have certain characteristics related to the focus and study of the research. The implementation of the implementation of Health Social Security has an impact on the fulfillment of the right to health services for all Indonesian citizens. Therefore, the level of compliance of employers other than state administrators in carrying out their obligations also greatly affects the financial sustainability of BPJS Health as the organizer.

Abstrak

Kata kunci:
Jaminan Sosial,
Jaminan
Kesehatan
Nasional, BPJS
Kesehatan

Sebagai bentuk pemenuhan hak warga negara dalam Jaminan Kesehatan maka dikeluarkanlah Undang-Undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) yang mengamanatkan bahwa jaminan sosial wajib bagi seluruh penduduk dimana penyelenggaraanya dilaksanakan melalui suatu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Dengan dikeluarkannya Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS maka upaya pemenuhan hak atas kesehatan bagi warga negara serta kewajiban-kewajiban yang ada di dalamnya menjadi semakin jelas. Namun pada kenyataannya di lapangan, sampai dengan saat ini masih banyak pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajibannya sesuai dengan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan implementasi serta efektivitas pemeriksaan kepatuhan serta pengenaan sanksi administratif terhadap pemberi kerja selain penyelenggara negara dalam program Jaminan Kesehatan Nasional di wilayah

DKI Jakarta. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode normatif-empiris, dengan fokus penelitian yaitu melihat fenomena serta penegakan kepatuhan terhadap pemberi kerja selain penyelenggara negara dalam program JKN. Populasi dalam penelitian adalah pemberi kerja selain penyelenggara negara yang terdaftar pada kepesertaan JKN di wilayah DKI Jakarta, sedangkan sampel dalam penelitian adalah pemberi kerja selain penyelenggara negara yang telah dilakukan proses pengawasan dan pemeriksaan oleh BPJS Kesehatan di wilayah DKI Jakarta. Sumber data primer penelitian diperoleh dari hasil wawancara dengan informan, pengamatan peristiwa dan/atau fenomena serta sumber data sekunder didapatkan melalui laporan bulanan kegiatan pemeriksaan, bahan-bahan hukum yang terdiri dari perundang-undangan, majalah dan jurnal hukum, buku-buku hukum, serta berbagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu yang terkait dengan fokus dan kajian penelitian. Total pemeriksaan kepatuhan yang telah dilakukan di DKI selama periode 2019-2021 adalah sejumlah 26.307 pemberi kerja dimana 22.455 atau 85% diantaranya dinyatakan patuh. Sedangkan jumlah pengenaan sanksi administratif selama periode 2019-2021 adalah sejumlah 210 dimana seluruhnya dinyatakan patuh melaksanakan rekomendasi sanksi administratif. Berdasarkan angka kepatuhan tersebut maka dapat disimpulkan implementasi penegakan kepatuhan pemberi kerja dalam program JKN di wilayah DKI Jakarta periode tahun 2019-2021 berjalan efektif.

Corresponding Author: Aziz Indro Suharto

E-mail: indroazizz@gmail.com



PENDAHULUAN

Jaminan pemeliharaan kesehatan di Indonesia telah ada sejak zaman kolonial Belanda. Pada periode pasca kemerdekaan tahun 1949 langkah-langkah pemerintah untuk menjamin kebutuhan pelayanan kesehatan bagi masyarakat, khususnya pegawai negeri sipil beserta anggota keluarganya tetap dilanjutkan. Menteri Kesehatan pada waktu itu yaitu Prof. G.A. Siwabessy mengusulkan sebuah ide gagasan untuk menyelenggarakan sebuah program asuransi kesehatan massal (*universal health insurance*) yang pada saat itu mulai dijalankan di beberapa negara maju dan tengah berkembang pesat. Pada periode tersebut kepesertaan asuransi semesta ini hanya mencakup pegawai negeri sipil beserta anggota keluarganya saja. Namun Prof. G.A. Siwabessy yakin suatu hari nanti puncak dari pembangunan derajat kesehatan masyarakat Indonesia akan tercapai melalui sebuah sistem yang dapat menjamin kesehatan seluruh warga negara Indonesia. Pada tahun 1968 pemerintah Indonesia menerbitkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 1 Tahun 1968 dengan membentuk Badan Penyelenggara Dana Pemeliharaan Kesehatan (BPDPK) yang mengatur pemeliharaan kesehatan bagi pegawai negara dan penerima pensiun beserta keluarganya (Kesehatan, 2021).

Pada tahun 1984 Pemerintah mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 22 dan 23 Tahun 1984 sehingga dengan terbitnya Peraturan Pemerintah tersebut maka Badan Penyelenggara Dana Pemeliharaan Kesehatan berubah status dari sebuah badan di bawah naungan Departemen Kesehatan menjadi BUMN dan berganti nama menjadi Perum Husada Bhakti dengan cakupan peserta antara lain adalah PNS, pensiunan PNS, veteran, perintis kemerdekaan, dan anggota keluarganya. Perubahan terjadi tidak hanya sampai disitu saja, pada tahun 1992 Perum Husada Bhakti berubah nama menjadi PT. Askes (Persero) karena terbitnya Peraturan Pemerintah Nomor 6 Tahun 1992. Cakupan peserta PT. Askes (Persero) semakin meluas dengan masuknya karyawan BUMN melalui program Askes Komersial.

Pada pada tahun 2005, PT. Askes (Persero) ditugaskan pemerintah untuk melaksanakan program jaminan kesehatan bagi masyarakat miskin yang lebih dikenal dengan nama program Askeskin dengan sasaran peserta masyarakat miskin dan tidak mampu sejumlah 60 juta jiwa yang iurannya dibayarkan oleh Pemerintah Pusat melalui sumber dana APBN.

PT. Askes (Persero) pada saat itu juga menginisiasi Program Jaminan Kesehatan Masyarakat Umum, dimana program tersebut ditujukan bagi masyarakat yang belum terjamin melalui Jamkesmas, Askes Sosial, maupun asuransi swasta. Program Jaminan Kesehatan Masyarakat Umum setidaknya memiliki peserta lebih dari 200 kabupaten/kota atau 6,4 juta jiwa. Upaya untuk mencapai cakupan kesehatan semesta pun semakin nyata dengan lahirnya BPJS Kesehatan pada 1 Januari 2014. Semuanya berawal mulai dari tahun 2004 pada saat UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional diundangkan oleh pemerintah dan kemudian pada tahun 2011 pemerintah menetapkan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial serta menunjuk PT. Askes (Persero) sebagai penyelenggara program jaminan sosial di bidang kesehatan, sehingga PT. Askes (Persero) pun secara resmi berubah menjadi BPJS Kesehatan.

Dengan adanya Program Jaminan Kesehatan Nasional – Kartu Indonesia Sehat maka ini merupakan wujud kehadiran Negara untuk memastikan seluruh masyarakatnya terjamin dan terlindungi melalui sebuah sistem jaminan kesehatan yang komprehensif, adil, dan merata. Program tersebut dapat juga membantu meringankan biaya perusahaan dalam klaim kesehatan, khususnya jika ada karyawan yang memerlukan biaya pelayanan kesehatan yang sangat besar, mengurangi beban operasional perusahaan dalam menangani masalah kesehatan dan kecelakaan kerja, sehingga perusahaan dapat lebih berkonsentrasi terhadap bidang usahanya.

Dalam pelaksanaannya, BPJS Kesehatan diberikan wewenang melakukan pengawasan dan pemeriksaan terhadap peserta dan pemberi kerja. Kewenangan ini diberikan oleh Undang-Undang sebagai bentuk upaya untuk memastikan seluruh warga negara melaksanakan kewajiban terkait dengan program Jaminan Kesehatan Nasional, mengingat ada 3 hal yang menjadi kewajiban utama bagi peserta dan pemberi kerja yaitu kewajiban pendaftaran, kewajiban penyampaian data serta kewajiban pembayaran iuran. Namun demikian, ketiga kewajiban tersebut belum sepenuhnya dilaksanakan oleh peserta maupun pemberi kerja dalam program JKN sehingga BPJS Kesehatan perlu meningkatkan upaya kepatuhan peserta dan pemberi kerja dalam memenuhi kewajibannya.

Beberapa penelitian tentang Teori Kepatuhan khususnya dibidang psikologis dan sosiologi lebih menekankan pada pentingnya proses sosialisasi dalam mempengaruhi perilaku kepatuhan seorang individu. Terdapat dua perspektif dalam literatur sosiologi mengenai kepatuhan kepada hukum yang disebut instrumental dan normatif. Perspektif instrumental mengasumsikan individu secara utuh didorong oleh kepentingan pribadi dan tanggapan terhadap perubahan-perubahan. Perspektif normatif berhubungan dengan apa yang orang anggap sebagai moral dan berlawanan dengan kepentingan pribadi. (Saleh, 1997: 897). Komitmen normatif melalui moralitas personal (*normative commitment through morality*) berarti seseorang mematuhi hukum karena hukum dianggap sebagai suatu keharusan, sedangkan komitmen normatif melalui legitimasi (*normative commitment through legitimacy*) berarti seseorang mematuhi peraturan karena penguasa dalam hal ini pemerintah sebagai penyusun hukum tersebut memiliki hak untuk mendikte perilaku. Dalam kodratnya sebagai makhluk sosial manusia memerlukan hubungan dengan manusia lain. Pada setiap interaksi, manusia selalu berpegang pada nilai-nilai dan norma-norma moral sebagai acuan perilakunya. Nilai-nilai dan norma-norma moral ini merupakan sistem nilai yang kemudian

diimplementasikan ke dalam norma-norma sosial yang menjadi cermin setiap perbuatan masyarakat (Abdulkadir, 1997: 11).

Manusia sebagai makhluk budaya memiliki bermacam-macam kebutuhan, kebutuhan tersebut hanya dapat dipenuhi dengan sempurna jika terjalin hubungan antar manusia di dalam masyarakat, hubungan tersebut tentunya harus dilandasi oleh ikatan moral yang mewajibkan pihak-pihak mematuhi. Berdasarkan ikatan moral tersebut maka para pihak akan memenuhi apa yang seharusnya dilakukan (kewajiban) dan memperoleh apa yang seharusnya didapati (hak) dalam keadaan seimbang. Pemenuhan kewajiban dan hak secara seimbang akan sangat bermanfaat bagi kehidupan sosial, membahagiakan, menentramkan serta memuaskan pihak-pihak lainnya. Inilah sebenarnya hakekat tujuan hidup yang hendak dicapai oleh manusia dalam hidup bermasyarakat.

tujuan penelitian yaitu: Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas dan implementasi pemeriksaan kepatuhan terhadap pemberi kerja selain penyelenggara negara dalam program Jaminan Kesehatan Nasional di wilayah DKI Jakarta. Untuk mengetahui dan menganalisis efektivitas dan implementasi penerapan sanksi administratif terhadap pemberi kerja selain penyelenggara negara sesuai PP No. 86 Tahun 2013 di wilayah DKI Jakarta.

Namun pada kenyataannya di lapangan, sampai dengan saat ini masih banyak pemberi kerja dalam hal ini sebagai seorang individu yang mewakili sebuah entitas atau badan usaha yang tidak melaksanakan kewajiban pendaftaran sesuai dengan penahapan kepesertaan yang diatur dalam Perpres No. 111 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 Tentang Jaminan Kesehatan dimana menyebutkan bahwa kewajiban melakukan pendaftaran kepesertaan Jaminan Kesehatan bagi pemberi kerja pada badan usaha milik negara, usaha besar, usaha menengah, dan usaha kecil paling lambat tanggal 1 Januari 2015 kemudian pemberi kerja pada usaha mikro paling lambat tanggal 1 Januari 2016. Selain dari sisi kewajiban pendaftaran yang masih belum terlaksana sepenuhnya, kewajiban pemberi kerja dalam menyampaikan data baik dari segi data jumlah pekerja dan data jumlah gaji karyawan juga masih belum terlaksana dengan baik. Merujuk Pasal 3 ayat 2 Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Penerapan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja, Pekerja dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial menyebutkan bahwa Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Wajib mendaftarkan dan memberikan data dirinya dan pekerjaannya secara lengkap dan benar meliputi data pekerja yang didaftarkan sesuai dengan data pekerja yang dipekerjakan serta data upah yang dilaporkan sesuai dengan upah yang diterima pekerja.

Kondisi dimana tidak terlaksananya kewajiban tersebut mengakibatkan hilangnya potensi pendapatan iuran yang seharusnya diterima oleh BPJS Kesehatan sehingga berdampak terhadap pembiayaan pelayanan kesehatan yang sampai dengan tahun 2019 masih terhitung defisit. Berdasarkan hasil audit BPKP tahun 2018 masih terdapat 50.475 pemberi kerja selain penyelenggara negara yang belum mendaftarkan diri ke dalam program JKN-KIS, 52.810 karyawan belum didaftarkan oleh pemberi kerja sebagai peserta JKN-KIS, dan 2.348 pemberi kerja selain penyelenggara negara melaporkan upah karyawannya lebih rendah dari sebenarnya (Kesehatan, 2021). Hasil audit tersebut tentunya menunjukkan betapa masih besarnya potensi pendapatan iuran yang bisa diperoleh BPJS Kesehatan dari pemberi kerja yang belum melaksanakan kewajiban pendaftaran dan penyampaian data secara lengkap dan benar. BPJS Kesehatan sampai dengan saat ini telah melakukan berbagai upaya guna meningkatkan kepatuhan pemberi kerja melalui kegiatan pengawasan dan pemeriksaan serta menjalin kerja sama dengan instansi terkait bidang ketenagakerjaan bahkan tidak jarang BPJS

Kesehatan juga melibatkan Kejaksaan Negeri dalam kapasitasnya sebagai Jaksa Pengacara Negara untuk penyelesaian kewajiban pemberi kerja. Upaya-upaya tersebut dilaksanakan semata-mata guna menjamin hak pekerja untuk memperoleh perlindungan jaminan kesehatan, penulis berpendapat bahwa jika hal tersebut dapat memberikan dampak positif terhadap BPJS Kesehatan karena tentunya dengan bertambahnya jumlah pekerja yang didaftarkan oleh pemberi kerja akan berbanding lurus dengan pendapatan iuran yang diterima oleh BPJS Kesehatan.

Dalam pelaksanaan kegiatan pengawasan dan pemeriksaan tersebut masih ditemukan pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tetap tidak menindaklanjuti rekomendasi pemeriksa sesuai dengan PP No. 86 Tahun 2013. Berdasarkan hal tersebut penulis ingin melakukan penelitian terhadap efektivitas dan implementasi pengenaan sanksi administratif dalam program Jaminan Kesehatan Nasional di wilayah DKI Jakarta mengingat sampai dengan saat ini belum pernah ada yang melakukan penelitian tersebut guna mengukur efektivitas penegakan kepatuhan sesuai dengan PP No. 86 tahun 2013.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan adalah normatif-empiris dikarenakan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisa implementasi pemeriksaan kepatuhan serta pengenaan sanksi administratif dalam penyelenggaraan program jaminan sosial di wilayah DKI Jakarta. Dalam penelitian ini, pendekatan normatif-empiris akan digunakan untuk mengungkapkan sesuatu dibalik fenomena masih adanya pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak menjalankan kewajibannya dalam program jaminan sosial kesehatan. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan tiga jenis bahan hukum, yaitu data primer yang diperoleh dari sumber pertama baik individu atau perseorangan, contohnya adalah hasil kuesioner dan wawancara dari narasumber yang berhubungan langsung dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini serta data sekunder yang diperoleh melalui studi kepustakaan. Lokasi penelitian dilakukan di Kantor Cabang BPJS Kesehatan seluruh wilayah DKI Jakarta, penulis menetapkan populasi yang akan digunakan sebagai penelitian adalah pemberi kerja selain penyelenggara negara yang terdaftar dalam kepesertaan JKN di wilayah DKI Jakarta serta sampel penelitian ini adalah pemberi kerja selain penyelenggara negara yang telah dilakukan proses pengawasan dan pemeriksaan oleh petugas pemeriksa di seluruh kantor cabang BPJS Kesehatan wilayah DKI Jakarta pada periode pemeriksaan tahun 2019-2021. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data antara lain wawancara dan studi dokumen.

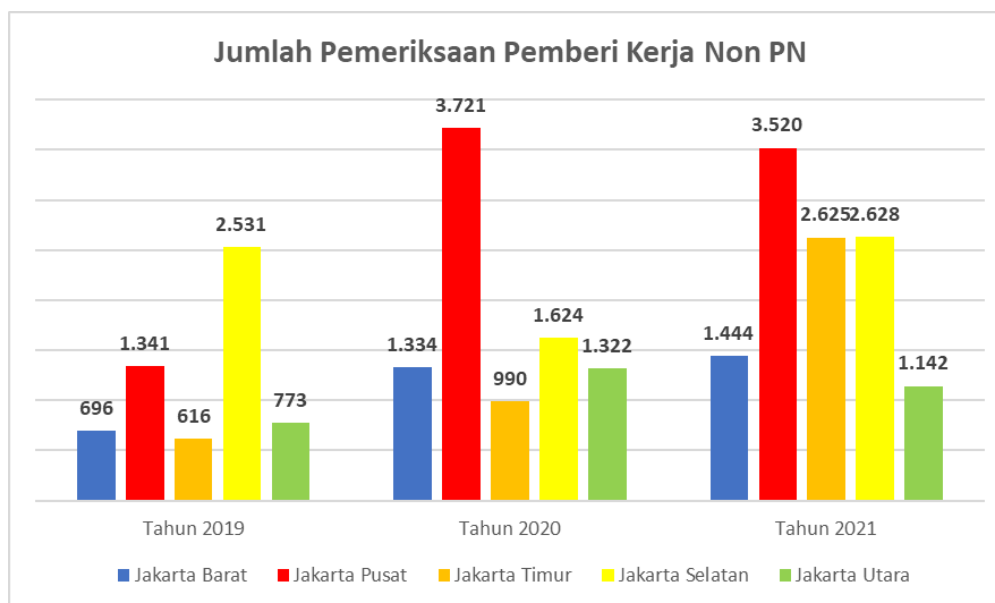
HASIL DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan pengenaan sanksi administratif dalam program Jaminan Kesehatan Nasional tidak akan bisa dilakukan tanpa adanya proses pemeriksaan kepatuhan terlebih dahulu. Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang dapat dikenai sanksi administratif harus dikategorikan tidak patuh di dalam laporan hasil pemeriksaan akhir yang telah dilakukan oleh petugas pengawasan dan pemeriksaan BPJS Kesehatan. Proses pemeriksaan yang dilakukan oleh petugas pengawasan dan pemeriksaan BPJS Kesehatan berpedoman kepada Peraturan BPJS Kesehatan No. 3 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Pengawasan dan Pemeriksaan Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara. Dalam pelaksanaannya di wilayah DKI Jakarta selama kurun waktu sejak tahun 2019 – 2021 telah terdapat 26.307 Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang diperiksa oleh BPJS Kesehatan. Dari total jumlah pemeriksaan tersebut sebagian besar dilakukan oleh Kantor Cabang BPJS Kesehatan Jakarta

Pusat dengan jumlah pemeriksaan sebanyak 8.582, disusul oleh Kantor Cabang Jakarta Selatan sebanyak 6.783, Kantor Cabang Jakarta Timur sebanyak.

Kantor Cabang Jakarta Barat sebanyak 3.474 serta yang terakhir adalah Kantor Cabang Jakarta Utara sebanyak 3.237. Detail jumlah pemeriksaan yang dilakukan oleh masing-masing wilayah kerja dari tahun ke tahun dapat dilihat pada tabel 1.2 dibawah ini:

Tabel 1. Realisasi jumlah pemeriksaan per wilayah kerja se DKI Jakarta Tahun 2019-2021



Capaian jumlah pemeriksaan yang dilakukan di seluruh wilayah kerja se DKI Jakarta dalam kurun waktu tahun 2019-2021 selalu mengalami peningkatan setiap tahunnya. Jika kita lihat capaian secara keseluruhan maka kegiatan pemeriksaan yang dilakukan telah mencakup 41% dari total seluruh pemberi kerja selain penyelenggara negara yang terdaftar pada 5 wilayah kerja yaitu di kantor cabang BPJS Kesehatan Jakarta Barat, Jakarta Pusat, Jakarta Timur, Jakarta Utara dan Jakarta Selatan. Capaian cakupan pemeriksaan yang tertinggi ada di wilayah Jakarta Timur karena jumlah pemeriksaan yang dilakukan mencakup 72% dari total pemberi kerja selain penyelenggara yang terdaftar di wilayah tersebut. Sedangkan capaian yang terendah berada di wilayah kerja Jakarta Selatan karena hanya mencakup 27% dari total pemberi kerja selain penyelenggara negara yang terdaftar di wilayah tersebut. Penjelasan ini hanya sebagai *overview* awal implementasi pemeriksaan di wilayah DKI Jakarta karena capaian cakupan jumlah pemeriksaan yang dilakukan tidak berkaitan sama sekali dengan efektivitas pemeriksaan serta penerapan sanksi administratif terhadap pemberi kerja selain penyelenggara negara, untuk melihat efektivitas tersebut maka harus dilihat dari sisi tingkat kepatuhan pemberi kerja setelah dilakukan proses pemeriksaan. Rincian data terkait implementasi pemeriksaan di wilayah DKI Jakarta tahun 2019-2021 dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Total jumlah pemeriksaan se DKI Jakarta Tahun 2019-2021

No	Wilayah Kerja	Jumlah Pemberi Kerja Non PN Terdaftar	Jumlah Pemberi Kerja Non PN Diperiksa				
			Tahun 2019	Tahun 2020	Tahun 2021	Total	Presentase
1	2	3	4	5	6	7 = 4+5+6	8 = 7/3
1	Jakarta Barat	10.549	696	1.334	1.444	3.474	33%
2	Jakarta Pusat	14.116	1.341	3.721	3.520	8.582	61%
3	Jakarta Timur	5.836	616	990	2.625	4.231	72%
4	Jakarta Selatan	24.991	2.531	1.624	2.628	6.783	27%
5	Jakarta Utara	8.413	773	1.322	1.142	3.237	38%
Grand Total		63.905	5.957	8.991	11.359	26.307	41%

1. Tingkat Kepatuhan Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Setelah Dilakukan Proses Pemeriksaan

Kegiatan pemeriksaan yang dibahas di dalam penelitian ini adalah khusus untuk pemeriksaan terhadap pemberi kerja selain penyelenggara negara terkait dengan pemenuhan kewajiban dalam hal penyampaian data dan kewajiban pendaftaran. Mengingat sanksi administratif yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2013 hanya ditujukan kepada pemberi kerja yang dinyatakan tidak patuh dalam melaksanakan 2 kewajiban tersebut. Sedangkan ancaman sanksi terhadap pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak memenuhi kewajibannya dalam hal pembayaran iuran bukan bersifat administratif melainkan ancaman pidana maksimal 5 tahun penjara dan denda maksimal 1 milyar rupiah seperti yang tercantum dalam Pasal 55 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS.¹ Sehingga data terkait dengan pemeriksaan pembayaran iuran dikecualikan dalam pembahasan penelitian ini.

Berdasarkan data yang diperoleh, presentase tingkat kepatuhan pemberi kerja selain penyelenggara negara di DKI Jakarta setelah dilakukan proses pemeriksaan mencapai angka 85%. Jika dilihat data per wilayah kerja maka tingkat kepatuhan pemberi kerja setelah dilakukan proses pemeriksaan berada di wilayah kerja Jakarta Selatan yaitu mencapai 95% serta tingkat kepatuhan terendah berada di wilayah kerja Jakarta Pusat yaitu 77%. Detail data capaian kepatuhan pemberi kerja setelah dilakukan proses pemeriksaan dapat dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 3. Capaian Kepatuhan Pemberi Kerja Non PN se DKI Jakarta Tahun 2019-2021

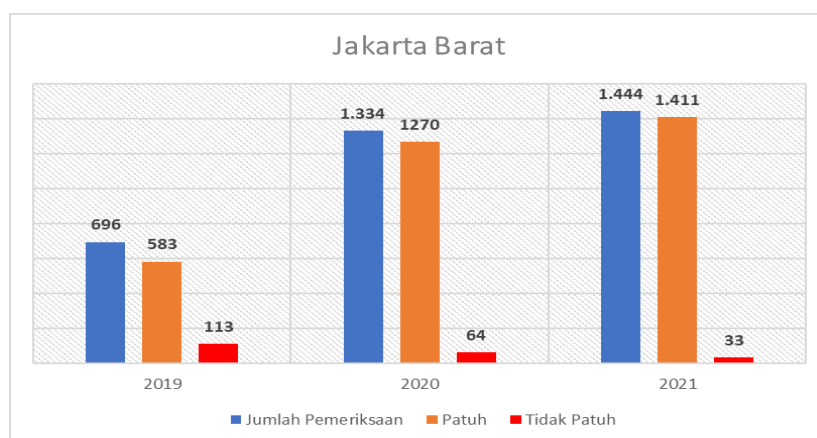
No	Wilayah Kerja	Total Pemeriksaan 2019-2021	Dinyatakan Patuh	Dinyatakan Tidak Patuh	Presentase Kepatuhan
1	2	3	4	5	6 = 4/3
1	Jakarta Barat	3.474	3.264	210	94%
2	Jakarta Pusat	8.582	6.601	1.981	77%
3	Jakarta Timur	4.231	3.297	934	78%
4	Jakarta Selatan	6.783	6.443	340	95%
5	Jakarta Utara	3.237	2.850	362	88%
Total		26.307	22.455	3.827	85%

Untuk melihat tren capaian tingkat kepatuhan pemberi kerja selain penyelenggara negara di setiap wilayah kerja maka perlu dilakukan pembahasan lebih mendalam sebagai berikut :

a. Wilayah Kerja Jakarta Barat

Jakarta Barat merupakan salah satu wilayah kerja dengan tingkat kepatuhan tertinggi setelah Jakarta Selatan yaitu mencapai 94% selama kurun waktu 2019-2021. Tren capaian kepatuhan dari tahun ke tahun juga tampak konsisten diatas angka 80% dimana pada tahun 2019 tingkat kepatuhan mencapai angka 84% kemudian naik menjadi 95% pada tahun 2020 dan pada tahun 2021 naik lagi menjadi 98%. Dengan jumlah petugas pengawasan dan pemeriksaan BPJS Kesehatan yang hanya berjumlah 6 orang maka capaian ini cukup bagus karena dengan SDM yang terbatas mampu memperoleh capaian kepatuhan sebesar 94% dalam kurun waktu tahun 2019-2021. Data rincian capaian kepatuhan wilayah kerja Jakarta Barat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Grafik Capaian Kepatuhan Pemberi Kerja Non PN wilayah Jakarta Barat



Tabel 5. Perkembangan Capaian Kepatuhan Pemberi Kerja Non PN wilayah Jakarta Barat

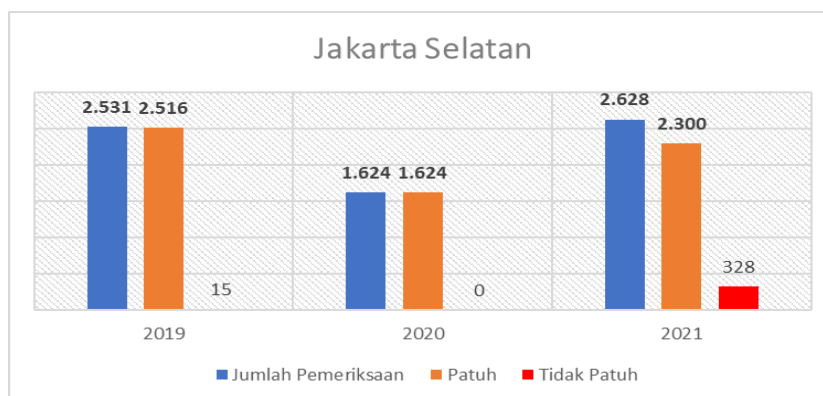
Tahun	Jumlah Pemeriksaan	Patuh	Tidak Patuh	Dikenakan Sanksi Administratif	Presentase Kepatuhan
1	2	3	4	5	6 = 3/2
2019	696	583	113	113	84%
2020	1.334	1270	64	64	95%
2021	1.444	1.411	33	33	98%
Total	3.474	3.264	210	210	94%

Berdasarkan data tersebut diatas masih terdapat 210 pemberi kerja selain penyelenggara negara yang dinyatakan tidak patuh setelah melalui proses pemeriksaan sehingga seluruh pemberi kerja tersebut dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2013. Proses pengenaan sanksi tersebut akan dibahas dalam sub-bab berikutnya

b. Wilayah Kerja Jakarta Selatan

Jakarta Selatan merupakan wilayah kerja dengan tingkat kepatuhan tertinggi yaitu mencapai 95% selama kurun waktu 2019-2021. Jika melihat tren capaian kepatuhan dari tahun ke tahun tampak menurun di tahun 2021 karena hanya mencapai 88% setelah sebelumnya di tahun 2019 dan 2020 mencapai angka 99% dan 100% tingkat kepatuhan. Data rincian capaian kepatuhan wilayah kerja Jakarta Selatan dapat dilihat pada tabel di bawah ini

Tabel 6. Grafik capaian kepatuhan pemberi kerja non PN wilayah Jakarta Selatan



Tabel 7. Perkembangan capaian kepatuhan pemberi kerja non PN wilayah Jakarta Selatan

Tahun	Jumlah Pemeriksaan	Patuh	Tidak Patuh	Dikenakan Sanksi Administratif	Presentase Kepatuhan
1	2	3	4	5	6 = 3/2
2019	2.531	2.516	15	15	99%
2020	1.624	1.624	0	0	100%
2021	2.628	2.300	328	328	88%
Total	6.783	6.440	343	343	95%

Berdasarkan data tersebut diatas masih terdapat 343 pemberi kerja selain penyelenggara negara yang dinyatakan tidak patuh setelah melalui proses pemeriksaan sehingga seluruh pemberi kerja tersebut dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2013.

c. Wilayah Kerja Jakarta Pusat

Jakarta Pusat merupakan wilayah kerja dengan tingkat kepatuhan terendah yaitu mencapai 77% selama kurun waktu 2019-2021. Akan tetapi tren capaian kepatuhan dari tahun ke tahun konsisten menunjukkan peningkatan dari awalnya hanya mencapai 53% pada tahun 2019 kemudian berturut-turut naik menjadi 74% kemudian 90% pada tahun 2020 dan 2021. Data rincian capaian kepatuhan wilayah kerja Jakarta Pusat dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

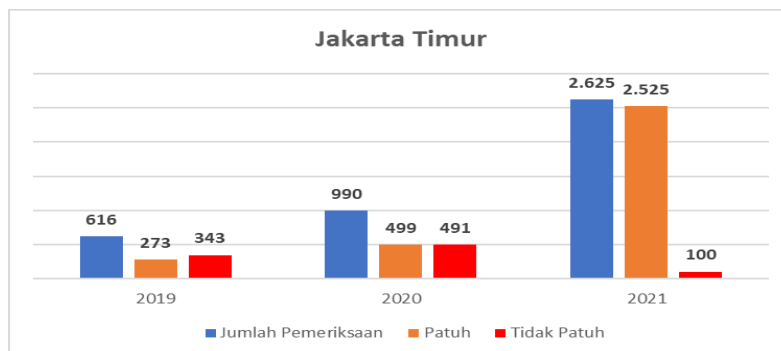
Tabel 8. Grafik Capaian Kepatuhan Pemberi Kerja Non PN wilayah Jakarta Pusat**Tabel 9. Perkembangan Capaian Kepatuhan Pemberi Kerja Non PN wilayah Jakarta Pusat**

Tahun	Jumlah Pemeriksaan	Patuh	Tidak Patuh	Dikenakan Sanksi Administratif	Presentase Kepatuhan
1	2	3	4	5	6 = 3/2
2019	1.341	707	634	634	53%
2020	3.721	2.736	985	985	74%
2021	3.520	3.158	362	362	90%
Total	8.582	6.601	1.981	1981	77%

Berdasarkan data tersebut diatas masih terdapat 1.981 pemberi kerja selain penyelenggara negara yang dinyatakan tidak patuh setelah melalui proses pemeriksaan sehingga seluruh pemberi kerja tersebut dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2013

d. Wilayah Kerja Jakarta Timur

Capaian kepatuhan pemberi kerja di Jakarta Timur selama kurun waktu 2019-2021 sebesar 78%. Jakarta Timur memiliki tren capaian kepatuhan yang meningkat setiap tahunnya, dimana pada tahun 2019 capaian kepatuhan hanya sebesar 44% kemudian naik menjadi 50% pada tahun 2020 dan setelah itu mengalami kenaikan cukup signifikan menjadi 96% pada tahun 2021. Jumlah petugas pengawasan dan pemeriksaan BPJS Kesehatan di Jakarta Timur paling sedikit jika dibandingkan wilayah kerja lainnya karena hanya sejumlah 3 orang. Data rincian capaian kepatuhan wilayah kerja Jakarta Timur dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

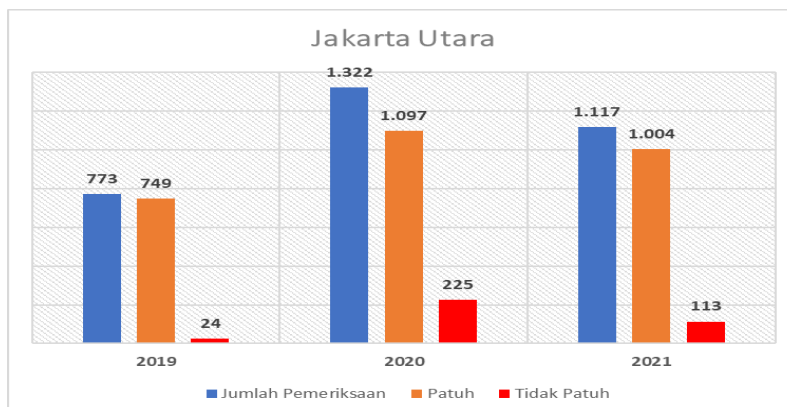
Tabel 10. Grafik Capaian Kepatuhan Pemberi Kerja Non PN wilayah Jakarta Timur**Tabel 11. Perkembangan Capaian Kepatuhan Pemberi Kerja Non PN wilayah Jakarta Timur**

Tahun	Jumlah Pemeriksaan	Patuh	Tidak Patuh	Dikenakan Sanksi Administratif	Presentase Kepatuhan
1	2	3	4	5	6 = 3/2
2019	616	273	343	343	44%
2020	990	499	491	491	50%
2021	2.625	2.525	100	100	96%
Total	4.231	3.297	934	834	78%

Berdasarkan data tersebut diatas masih terdapat 834 pemberi kerja selain penyelenggara negara yang dinyatakan tidak patuh setelah melalui proses pemeriksaan sehingga seluruh pemberi kerja tersebut dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2013.

e. Wilayah Kerja Jakarta Utara

Capaian kepatuhan pemberi kerja di Jakarta Utara selama kurun waktu 2019-2021 sebesar 88%. Jakarta Utara memiliki tren capaian kepatuhan yang naik turun setiap tahunnya, dimana pada tahun 2019 capaian kepatuhan sebesar 97% kemudian turun menjadi 83% pada tahun 2020 dan setelah itu mengalami kenaikan menjadi 90% pada tahun 2021. Data rincian capaian kepatuhan wilayah kerja Jakarta Utara dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 12. Grafik Capaian Kepatuhan Pemberi Kerja Non PN wilayah Jakarta Utara**Tabel 13. Perkembangan Capaian Kepatuhan Pemberi Kerja Non PN wilayah Jakarta Utara**

Tahun	Jumlah Pemeriksaan	Patuh	Tidak Patuh	Dikenakan Sanksi Administratif	Presentase Kepatuhan
1	2	3	4	5	6 = 3/2
2019	773	749	24	24	97%
2020	1.322	1.097	225	225	83%
2021	1.117	1.004	113	113	90%
Total	3.237	2.850	362	362	88%

Berdasarkan data tersebut diatas masih terdapat 362 pemberi kerja selain penyelenggara negara yang dinyatakan tidak patuh setelah melalui proses pemeriksaan sehingga seluruh pemberi kerja tersebut dikenai sanksi administratif sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2013.

Proses pemeriksaan kepatuhan yang dilakukan oleh BPJS Kesehatan di seluruh wilayah kerja dapat terbilang sangat efektif karena berdasarkan data-data yang diperoleh prosentase tingkat kepatuhan terhadap pemberi kerja yang diperiksa di wilayah DKI Jakarta mencapai angka 85%. Tingkat kepatuhan tertinggi selama kurun waktu 2019-2021 adalah Jakarta Selatan sebesar 95% dan yang terendah adalah Jakarta Pusat dengan capaian kepatuhan sebesar 77%.

Sebagai data pembanding untuk memperkuat pernyataan bahwa capaian di DKI Jakarta sebesar 85% tersebut telah dapat dikatakan efektif maka kita dapat melihat capaian tingkat kepatuhan di daerah lain dengan karakteristik serta demografi pemberi kerja yang mirip dengan DKI Jakarta yaitu wilayah kerja Kantor Cabang Bekasi, Bogor, Cibinong, Cikarang, Depok, Tangerang, dan Tigaraksa.

Berdasarkan data pemeriksaan dari 7 Kantor Cabang di wilayah aglomerasi DKI Jakarta tersebut diperoleh kesimpulan bahwa tingkat kepatuhan pemberi kerja selain penyelenggara negara di wilayah kerja tersebut hanya sebesar 77% atau masih berada di bawah tingkat kepatuhan pemberi kerja di wilayah DKI Jakarta yaitu sebesar 85%.

Tabel 14. Capaian Kepatuhan Pemberi Kerja Non PN di wilayah aglomerasi DKI Jakarta

No	Wilayah Kerja	Total Pemeriksaan	Dinyatakan Patuh	Dinyatakan Tidak Patuh	Presentase Kepatuhan
1	2	3	4	5	6 = 4/3
1	Bekasi	517	249	268	48%
2	Bogor	315	223	95	71%
3	Cibinong	1.664	1.051	613	63%
4	Cikarang	1.617	1.411	206	87%
5	Depok	714	486	228	68%
6	Tangerang	1.981	1.809	172	91%
7	Tigaraksa	904	746	158	83%
Total		7.712	5.975	1.740	77%

Berdasarkan hasil wawancara dengan Analis Pengelolaan Kinerja Pengawasan dan Pemeriksaan Pratama BPJS Kesehatan Kedeputan Wilayah Jabodetabek diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Proses pengawasan dan pemeriksaan yang dilakukan oleh Petugas Pemeriksa BPJS Kesehatan telah efektif untuk meningkatkan kepatuhan pemberi kerja selain penyelenggara negara khususnya di wilayah DKI Jakarta namun harus terus dilakukan improvement dalam beberapa aspek seperti aspek people dengan peningkatan kompetensi melalui sertifikasi, kemudian aspek tool dengan pemanfaatan teknologi dan informasi untuk mendeteksi fraud badan usaha dan proses dalam hal efektivitas pemeriksaan baik secara online dan offline”.

Dalam mengukur sebuah efektivitas setiap lembaga maka hal terpenting yang dapat dilakukan adalah melihat dan menilai perkembangan dan kemajuan yang dicapai oleh lembaga tersebut. Efektivitas dapat dinilai dan diukur dengan melakukan perbandingan antara rencana yang telah dibuat dengan capaian yang diperoleh. Jika capaian atau hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan tepat sasaran sehingga menyebabkan sebagian besar tujuan tercapai sesuai yang direncanakan maka hal tersebut dapat dikatakan tidak efektif. Seperti yang dikemukakan oleh Hidayat bahwa efektivitas adalah suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target berupa kualitas, kuantitas, dan waktu telah tercapai dengan prinsip semakin besar presentase target yang dicapai maka semakin tinggi efektivitasnya.

Pencapaian tersebut tidak terlepas dari dukungan dari instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja serta Kejaksaan Negeri di masing-masing wilayah. Dalam pelaksanaan proses pemeriksaan BPJS Kesehatan diberikan wewenang untuk dapat berkoordinasi dengan pihak lain, hal ini telah diatur dalam Pasal 11 huruf h Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS. Sebagai wujud kerja sama lintas instansi dalam rangka menyukseskan program JKN serta memastikan pemenuhan kewajiban pemberi kerja maka pada setiap wilayah kerja memiliki Forum Koordinasi Pengawasan dan Pemeriksaan Kepatuhan dengan susunan keanggotaan sebagai berikut:

- a. Ketua : Kepala Kejaksaan Negeri
- b. Sekretaris : Kepala BPJS Kesehatan
- c. Anggota :
 - 1) Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi
 - 2) Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 - 3) Kepala Seksi Perdata dan Tata Usaha Negara Kejaksaan Negeri

- 4) Kepala Seksi Hubungan Industrial pada Dinas Tenaga Kerja
- 5) Jaksa Pengacara Negara pada Kejaksaan Negeri
- 6) Kepala Bidang Pengawasan dan Pemeriksaan BPJS Kesehatan
- 7) Petugas Pengawasan dan Pemeriksaan BPJS Kesehatan
- 8) Anggota Adhoc yaitu dapat berasal dari asosiasi pengusaha ataupun serikat Pekerja serta pihak-pihak yang terkait dengan penyelenggaraan program JKN

Forum tersebut sangat membantu meningkatkan capaian kepatuhan pemberi kerja di masing-masing wilayah kerja. Adapun kegiatan yang dilakukan melalui forum tersebut antara lain adalah:

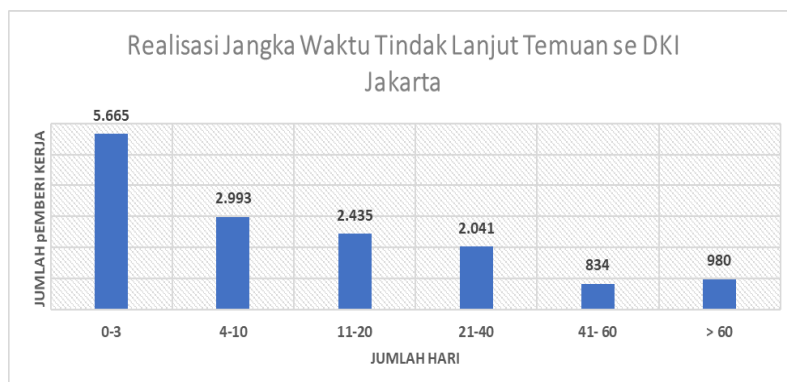
- a. Rapat koordinasi yang dilakukan secara rutin minimal 6 bulan sekali
- b. Kegiatan pemeriksaan bersama
- c. Kegiatan mediasi terhadap pemberi kerja selain penyelenggara negara dengan melibatkan Jaksa Pengacara Negara melalui pelimpahan Surat Kuasa Khusus
- d. Kegiatan sosialisasi bersama
- e. Pemberian bantuan hukum dan atau pendapat hukum

Tidak dapat dipungkiri bahwa dengan adanya dukungan dari anggota forum tersebut maka tingkat kepatuhan di masing-masing wilayah kerja dapat meraih hasil yang optimal dan efektif. Forum tersebut dibentuk dengan 4 tujuan utama sebagai berikut:

- a. Tercapainya komunikasi yang baik dengan para pihak pemangku kepentingan utama terkait pelaksanaan program JKN, meliputi penyampaian saran dan gagasan, pemecahan masalah serta perumusan rencana kerjasama strategis.
- b. Tercapainya pemahaman yang sama dalam mendukung tiga aspek penting yaitu perluasan cakupan kepesertaan, penegakan regulasi nasional serta peningkatan kualitas layanan.
- c. Tercapainya peningkatan pembiayaan jaminan kesehatan melalui penegakan kepatuhan.
- d. Penegakan hukum bagi pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak memenuhi kewajibannya sesuai ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Sejalan dengan Teori Efektivitas Hukum yang dikemukakan oleh Soerjono Soekanto bahwa terdapat 5 faktor yang sangat berpengaruh terhadap sebuah efektivitas hukum yaitu faktor hukum, faktor penegak hukum, faktor sarana dan fasilitas, faktor masyarakat dan faktor kebudayaan. Kelima faktor tersebut sangat berkaitan erat karena semuanya adalah merupakan esensi dari penegakan hukum, selain itu faktor-faktor tersebut dapat digunakan sebagai tolak ukur dari efektivitas penegakan kepatuhan dalam program JKN. Soerjono Soekanto menyampaikan bahwa salah satu yang ukuran efektivitas hukum pada tahapan pertama adalah peraturan yang ada dalam bidang-bidang kehidupan tertentu saling berkaitan, secara hierarki dan horizontal tidak ada pertentangan antara satu dengan yang lainnya. Jika kita analisa menggunakan teori tersebut, pelaksanaan pemeriksaan kepatuhan di wilayah DKI Jakarta dapat berjalan optimal dan efektif karena adanya dukungan berupa peraturan-peraturan mengenai pelaksanaan program JKN yang saling berkaitan dan tidak ada pertentangan satu sama lainnya.

Tabel 15. Grafik Realisasi Jangka Waktu Tindak Lanjut Temuan Pemeriksaan se DKI Jakarta



Tabel 16. Tabel Realisasi Jangka Waktu Tindak Lanjut Temuan Pemeriksaan se DKI Jakarta

Realisasi Jangka Waktu Tindak Lanjut Temuan se DKI Jakarta			
No	Jangka Waktu (Hari)	Jumlah Pemberi Kerja	%
1	0-3	5.665	38%
2	4-10	2.993	20%
3	11-20	2.435	16%
4	21-40	2.041	14%
5	41- 60	834	6%
6	> 60	980	7%

Tabel 17. Perhitungan Rata-Rata Jangka Waktu Tindak Lanjut Temuan Pemeriksaan se DKI Jakarta

Rata-Rata Jangka Waktu Tindak Lanjut Temuan se DKI Jakarta			
Total	Jumlah Hari	Jumlah Pemberi Kerja	Rata-Rata (Hari)
	274.305	26.307	10

Berdasarkan data pada tabel 2.5 tersebut maka dapat diketahui bahwa sebagian pemberi kerja dinyatakan tidak patuh setelah tahap pemeriksaan dikarenakan tidak dapat menindaklanjuti sebagian/seluruh temuan dalam waktu 3 hari kerja. Dalam hal ini ada beberapa faktor yang menyebabkan pemberi kerja tidak dapat menindaklanjuti selama jangka waktu tersebut antara lain adalah:

- Banyaknya jumlah temuan pemeriksaan.
- Keterbatasan jumlah *person in charge* dari pihak pemberi kerja yang diberikan tugas untuk menindaklanjuti temuan pemeriksaan.
- Keterbatasan kompetensi dan pemahaman dalam proses administrasi peralihan segmen kepesertaan.

- d. Adanya data bermasalah seperti NIK pekerja yang tidak valid dan belum terintegrasi dengan sistem dukcapil sehingga menjadi kendala dalam proses peralihan segmen.

Jika kita lihat data pada tabel 2.6 maka dapat diketahui bahwa rata-rata jumlah hari yang dibutuhkan oleh pemberi kerja untuk menindaklanjuti seluruh temuan pemeriksaan adalah 10 hari kerja. Perlu diketahui bahwa penentuan jangka waktu tindak lanjut temuan pemeriksaan dihitung sejak surat pemberitahuan hasil pemeriksaan telah diterima oleh pemberi kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan perwakilan dari PT. Inamas Sumber Makmur diperoleh keterangan sebagai berikut:

“Jangka waktu yang diberikan untuk menindaklanjuti temuan pemeriksaan sangat singkat sehingga HRD perusahaan tidak sanggup menyelesaikannya dalam waktu 3 hari kerja dikarenakan banyaknya jumlah temuan dan seluruh pekerja tersebar ke wilayah lain sehingga membutuhkan waktu untuk melakukan konfirmasi apabila terdapat kondisi dimana data pekerja belum lengkap, pihak manajemen perusahaan sebetulnya berniat untuk mendaftarkan dan patuh terhadap regulasi namun membutuhkan waktu lebih dari 3 hari kerja untuk menyelesaikan seluruh temuan pemeriksaan.” (Firman, 2022).

Senada dengan pernyataan tersebut, Kasie Datun Kejaksaan Negeri Jakarta Barat memberikan keterangan sebagai berikut :

“Jangka waktu yang diberikan oleh BPJS Kesehatan kepada pemberi kerja selain penyelenggara negara untuk menindaklanjuti temuan pemeriksaan belum memenuhi asas keadilan mengingat tidak seluruh pemberi kerja memiliki kompleksitas data yang sama. Jangka waktu 3 hari kerja menurut saya terlalu singkat untuk mempersiapkan data-data yang dibutuhkan”. (Yusran, 2022).

Sementara itu, Kasi Pengawasan Ketenagakerjaan Sudinakertrans Kota Administrasi Jakarta Barat memberikan pendapat bahwa jangka waktu yang diberikan belum memenuhi asas keadilan dan sebaiknya waktu yang diberikan adalah minimal 7 hari kerja. (Tri, 2022).

Dari sudut pandang para pekerja yang belum didaftarkan maka kegiatan pemeriksaan kepatuhan ini sangat baik dan efektif, hal ini terbukti dengan ditindaklanjutinya temuan berupa pendaftaran para pekerja yang sebelumnya tidak didaftarkan oleh pemberi kerjanya. Pada wawancara yang dilakukan bersama dengan Bapak I Made Sugianta pekerja dari salah satu perusahaan yang diperiksa memberikan keterangan sebagai berikut:

“Pemeriksaan yang dilakukan terhadap pemberi kerja kami sangat bermanfaat bagi rekan-rekan pekerja dan sangat efektif karena setelah dilakukan pemeriksaan kami langsung didaftarkan menjadi peserta. Oleh karena itu saya sangat berterima kasih atas dilaksanakannya kegiatan tersebut” (Sugianta, 2022).

2. Efektivitas dan Implementasi Pengenaan Sanksi Administratif Terhadap Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Sesuai PP No. 86 Tahun 2013 di Wilayah DKI Jakarta

Berdasarkan Pasal 13 ayat (1) Peraturan Pemerintah No. 86 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

mengatur bahwa pengenaan sanksi administratif dilakukan berdasarkan pengawasan dan pemeriksaan. Seperti yang telah dibahas pada sub-bab sebelumnya bahwa pemberi kerja selain penyelenggara negara yang dapat dikenakan sanksi administratif adalah pemberi kerja yang dinyatakan tidak patuh setelah dilakukan proses pengawasan dan pemeriksaan.

Sepanjang tahun 2019 sampai dengan 2021 terdapat 3.827 pemberi kerja selain penyelenggara negara di DKI Jakarta yang dinyatakan tidak patuh setelah proses pengawasan dan pemeriksaan. Oleh karena itu berdasarkan ketentuan yang berlaku maka seluruh pemberi kerja tersebut dikenai sanksi administratif secara bertahap mulai dari sanksi teguran tertulis pertama sampai dengan pengenaan denda administratif.

KESIMPULAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah disusun serta penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Efektivitas dan Implementasi pemeriksaan kepatuhan terhadap pemberi kerja selain penyelenggara negara dalam program Jaminan Kesehatan Nasional di wilayah DKI Jakarta. Merujuk kepada hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa implementasi pemeriksaan kepatuhan terhadap pemberi kerja selain penyelenggara negara di wilayah DKI Jakarta telah berjalan dengan sangat efektif. Dalam pelaksanaannya di wilayah DKI Jakarta selama kurun waktu tahun 2019 – 2021 terdapat 26.307 Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang diperiksa oleh BPJS Kesehatan dimana 22.455 atau 85% diantaranya dinyatakan patuh setelah proses pemeriksaan karena telah menindaklanjuti seluruh temuan pemeriksaan Berdasarkan angka kepatuhan sebesar 85% tersebut maka dapat disimpulkan bahwa proses pemeriksaan yang telah dijalankan di DKI Jakarta berjalan efektif karena jika dibandingkan dengan data pemeriksaan dari Kantor Cabang di wilayah aglomerasi DKI Jakarta meliputi Bogor, Bekasi, Cibinong, Cikarang, Depok, Tangerang dan Tigraksa maka tingkat kepatuhan pemberi kerja selain penyelenggara negara di wilayah kerja tersebut hanya sebesar 77% atau masih berada di bawah tingkat kepatuhan pemberi kerja di wilayah DKI Jakarta yaitu sebesar 85%. Pencapaian tersebut tidak terlepas dari dukungan dari instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja serta Kejaksaan Negeri di masing-masing wilayah yang tergabung dalam Forum Koordinasi Pengawasan dan Pemeriksaan Kepatuhan, tidak dapat dipungkiri bahwa dengan adanya dukungan dari anggota forum tersebut maka tingkat kepatuhan di masing-masing wilayah kerja dapat meraih hasil yang optimal dan efektif Proses pemeriksaan kepatuhan berjalan dengan efektif karena seluruh faktor efektivitas hukum telah terpenuhi dalam implementasinya. Oleh sebab itu maka petugas pengawas dan pemeriksa BPJS Kesehatan dapat menjalankan tugasnya secara sistematis dan terukur sehingga berdampak langsung terhadap tingginya tingkat kepatuhan di wilayah DKI Jakarta.

BIBLIOGRAFI

- Abdulkadir, Muhammad. 1997. Etika Profesional Hukum. Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- Akhdiat, Hendra. 2011. Psikologi Hukum. Bandung: CV Pustaka Setia
- Ali, Achmad. 2009. Mengungkap Teori Hukum dan Teori Peradilan Termasuk Interpretasi Undang-Undang. Jakarta: Kencana Prenada Media Group

Aziz Indro Suharto

Efektivitas Penegakan Kepatuhan Pemberi Kerja dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional di Wilayah Dki Jakarta

Amiruddin dan H. Zainal Asikin. 2006. Pengantar Metode Penelitian Hukum, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Ashshofa, Burhan. 1996. Metode Penelitian Hukum, Jakarta : PT. Rineka Cipta.

Atmasasmita, Romli. 2001. Reformasi Hukum, Hak Asasi Manusia & Penegakan Hukum. Bandung : PT. Mandar Maju

Gunarto, Marcus. 2011. Kriminalisasi dan Penalisisasi Dalam Rangka Fungsionalisasi Perda dan Retribusi, Program Doktor Ilmu Hukum Universitas Diponegoro Semarang

John, M. Echols dan Hasan Syadily. 1990. Kamus Inggris-Indonesia. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

Kelsen, Hans. 2006. Teori Umum tentang Hukum dan Negara. Bandung : PT. Nusa Media

Liwupung, Feliks Thadeus. 2014. Eksistensi dan Efektivitas Fungsi Du'a Mo'ang (Lembaga Peradilan Adat) Dalam Penyelesaian Sengketa Adat Bersama Hakim Perdamaian Desa di Sikkang Flores NTT, tanpa tahun, dikutip dari Salim H.S. dan Erlies Septiana Nurbani, Penerapan Teori Hukum pada Penelitian Tesis dan Disertasi, cetakan ke 3. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada

Marzuki, Peter Mahmud. 2010. Penelitian Hukum, Jakarta : PT. Kencana Prenada.

Mitchell R. B. 2007. "Compliance Theory: Compliance, effectiveness, and behaviour change in international environment law. Dalam J. Brunne, D. Bodansky, & E. Hay. The Oxford Handbook of International Law. Oxford University Press

Moleong, Lexy. J. 2006. Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi). Bandung: PT. Remaja Rosdakarya

Raharjo, Satjipto. 2002. Sosiologi Hukum: Perkembangan, Metode, dan Pilihan Masalah. Surakarta: Muhammadiyah University Press

Saleh, Rachmat. 2004. Studi Empiris Ketepatan Waktu Pelaporan Keuangan Perusahaan Manufaktur di Bursa Efek Jakarta. *Simposium Nasional Akuntansi VII* . Desember, pp: 897-910

Sarwoto. 1990. Dasar-Dasar Organisasi Dan Manajemen. Jakarta : PT. Ghalia Indonesia.

Sudarsono. 2005. Kamus Hukum. Jakarta : PT. Rineka Cipta

Soekanto, Soerjono. 1982. Kesadaran Hukum Dan Kepatuhan Hukum, Edisi Pertama, Jakarta : CV. Rajawali

Soekanto, Soerjono. 1983. Penegakan Hukum, Bandung : PT. Bina Cipta

Soekanto, Soerjono & Sri Mamudji. 2003. Penelitian Hukum Normatif : Suatu Tinjauan Singkat, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Soekanto, Soerjono. 2005. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegak Hukum. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Aziz Indro Suharto

Efektivitas Penegakan Kepatuhan Pemberi Kerja dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional di Wilayah Dki Jakarta

Soekanto, Soerjono. 2007. Pokok-pokok Sosiologi Hukum. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Soemaryono, dan Anna Erliyana, SH.,MH. 1999. Tuntunan Praktek Beracara di Peradilan Tata Usaha Negara. Jakarta: PT. Pramedya Pustaka

Soemitro, Ronny Hanitijo. 2010. Dualisme Penelitian Hukum (Normatif dan Empiris), Yogyakarta : PT. Pustaka Pelajar

Suharto. 1995. Kamus Umum Bahasa Indonesia. Surabaya: PT. Indah

Strauss, Anselm., dan Juliet Corbin. 2003. Dasar-Dasar Penelitian Kualitatif (Tata langkah dan Teknik-teknik Teoritisasi Data). Yogyakarta : Pustaka Pelajar

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : CV. Alfabeta

Tjandra, W. Riawan. 2018. Hukum Administrasi Negara. Yogyakarta : PT. Sinar Grafika

van Wijk/Konijnenbelt. 1984. Hoofdstukken van Administratiefrecht, Gravenhage: Vuga Uitgeverij's

Widjaya, Amin Tunggal. 1993. Manajemen Suatu Pengantar. Jakarta : PT. Rineka Cipta Jaya.

Website

Dilihatya.Com, (<http://dilihatya.com/2664>), diakses pada 5 November 2021 pukul 15.07

Humas, *Data Segmen Kepesertaan JKN-KIS* (<https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/home>), diakses pada tanggal 28 April 2021 Pukul 20.00

Humas, *Sejarah Perjalanan Jaminan Sosial di Indonesia* (www.bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/pages/detail), diakses pada tanggal 28 April 2021 Pukul 20.30

Humas, *The Problem Of JKN-KIS Membership Data* (<https://bpjs-kesehatan.go.id/bpjs/post/read/2020/1777/BPJS-Kesehatan>), diakses pada tanggal 27 April 2021 Pukul 20.55

Irwan Blogspot (<http://irwaaan.blogspot.co.id/2013/11/metodologi-penelitian-hukum.html>), diakses pada tanggal 26 Oktober 2021, pukul 11.00 WIB

Maxmanroe.com, (<https://www.maxmanroe.com/vid/manajemen/pengertian-efektivitas.html>), diakses pada 5 November 2021 pukul 15.07

M. Sofyan, *Kesadaran Hukum vs Kepatuhan Hukum* (<http://www.kantorhukum-lhs.com>), diakses pada tanggal 21 April 2021 Pukul 21.30

S.Maronie, *Kesadaran dan Kepatuhan Hukum*. (<https://www.zriefmaronie.blospot.com>), diakses pada tanggal 28 April 2021 pukul 20.30)

(<http://sanksiadministratif.blogspot.com/2015/04.html>) , diakses pada tanggal 5 November 2021 pukul 16.23

Aziz Indro Suharto

Efektivitas Penegakan Kepatuhan Pemberi Kerja dalam Program Jaminan Kesehatan Nasional di Wilayah Dki Jakarta

J. Dara Lynott Administrative Sanctions,
(https://www.slideshare.net/DLynott/administrativesanctions?from_actionsave), diakses pada tanggal 2 November 2021 Pukul 20.00

Yucel Ogurlu. Administrative Sanctioning System in Turkey, (<http://www.idare.gen.tr/ogurlu-administrative.html>), diakses pada tanggal 2 November 2021 Pukul 20.30