

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
YANG TIDAK DI DAFTARKAN OLEH PERUSAHAAN
KE BPJS KETENAGAKERJAAN
(Studi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan)**

**SKRIPSI
Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Mendapatkan Gelar Sarjana Hukum**

Oleh:

**Muflich Akbar Gusrinda Hrp
1506200414**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI, PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS HUKUM**

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Website : <http://www.umsu.ac.id>, <http://www.fahum.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id, fahum@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI MAHASISWA

NAMA : MUFlich AKBAR GUSRINDA HARAHAP
NPIM : 1506200414
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TIDAK DIDAFTARKAN OLEH PERUSAHAAN KE BPJS KETENAGAKERJAAN (Studi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan)
PEMBIMBING : Dr. H. Surya Perdana, S.H., M.Hum

TANGGAL	MATERI BIMBINGAN	TANDA TANGAN
27 / 01 / 21	Perbaiki sistem matrika penulisan	
03 / 02 / 21	Sempurnakan metode penelitian.	
13 / 02 / 21	Perbaiki tinggauan pustaka berdasarkan Variabel judul.	
23 / 02 / 21	Pemeriksaan BAB III.	
27 / 02 / 21	Adalisis di pertajam lagi.	
05 / 03 / 21	Perbaiki sumber data pada hasil penelitian.	
31 / 03 / 21	Perbaiki Bab IV.	
23 / 04 / 21	Acc untuk disidangkan.	

Diketahui,
Dekan Fak. Hukum UMSU

(Assoc. Prof. Dr. IDA HANIFAH, S.H., M.H)

Pembimbing

(Dr. H. Surya Perdana, S.H., M.Hum)



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsuac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir, Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

NAMA : MUFlich AKBAR GUSRINDA HARAHAP
NPM : 1506200414
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA
YANG TIDAK DIDAFTARKAN OLEH PERUSAHAAN
KE BPJS KETENAGAKERJAAN (Studi Di Kantor BPJS
Ketenagakerjaan Kota Medan)

Disetujui Untuk Disampaikan Kepada
Panitia Ujian

Medan, 23 April 2021

DOSEN PEMBIMBING

Assoc. Prof. Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum
NIDN: 0011066201

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENDAFTARAN UJIAN SKRIPSI

Pendaftaran Skripsi Sarjana Strata 1 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, bagi:

NAMA : MUFlich AKBAR GUSRINDA HARAHAP
NPM : 1506200414
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TIDAK DIDAFTARKAN OLEH PERUSAHAAN KE BPJS KETENAGAKERJAAN (Studi Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan)

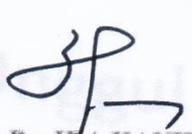
PENDAFTARAN : 30 April 2021

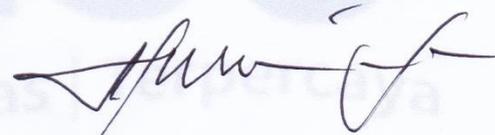
Dengan diterimanya Skripsi ini, sesudah Lulus dari Ujian Skripsi Penulis berhak memakai gelar:

SARJANA HUKUM (S.H)

Diketahui
DEKAN FAKULTAS HUKUM

PEMBIMBING


Assoc. Prof. Dr. IFA HANIFAH, S.H., M.H
NIP: 196003031986012001


Assoc. Prof. Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum
NIDN: 0011066201

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA
UJIAN MEMPERTAHAKAN SKRIPSI SARJANA
BAGI MAHASISWA PROGRAM STRATA I

Panitia Ujian Sarjana Strata I Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, Tanggal 04 Mei 2021 Jam 08.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan menimbang:

MENETAPKAN

NAMA : MUFlich AKBAR GUSRINDA HARAHAP
NPM : 1506200414
PRODI/BAGIAN : HUKUM/ADMINISTRASI NEGARA
JUDUL SKRIPSI : PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TIDAK DIDAFTARKAN OLEH PERUSAHAAN KE BPJS KETENAGAKERJAAN (Studi Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan)

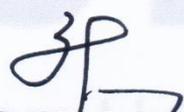
Dinyatakan : (B) Lulus Yudisium dengan Predikat Baik
 () Lulus Bersyarat, Memperbaiki/Ujian Ulang
 () Tidak Lulus

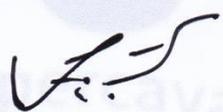
Setelah lulus, dinyatakan berhak dan berwenang mendapatkan gelar Sarjana Hukum (SH) dalam Bagian Hukum Administrasi Negara.

PANITIA UJIAN

Ketua

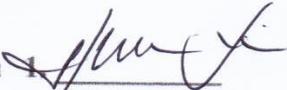
Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. IDA HANFAH, SH., M.H
NIP: 196003031986012001


Dr. FAISAL, SH., M.Hum
NIDN: 0122087502

ANGGOTA PENGUJI:

1. Assoc. Prof. Dr. H. SURYA PERDANA, S.H., M.Hum
2. HARISMAN, S.H., M.H
3. RACHMAD ABDUH, S.H., M.H







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS HUKUM

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6624-567 Medan 20238 Fax. (061) 662
Website : <http://www.umsu.ac.id> E-mail : rektor@umsu.ac.id
Bankir. Bank Syariah Mandiri, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : **MUFLICH AKBAR GUSRINDA HARAHAP**
NPM : 1506200414
Program : Strata – I
Fakultas : Hukum
Program Studi : Hukum
Bagian : Administrasi Negara
Judul Skripsi : **PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP
PEKERJA YANG TIDAK DIDAFTARKAN
OLEH PERUSAHAAN KE BPJS
KETENAGAKERJAAN (Studi Di Kantor BPJS
Ketenaga Kerjaan Kota Medan)**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian / karya saya sendiri. Kecuali bagian – bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari skripsi ini merupakan hasil plagiat atau merupakan karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Medan, 26 April 2021

Saya yang menyatakan



MUFLICH AKBAR GUSRINDA HARAHAP

ABSTRAK

PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TIDAK DI DAFTARKAN OLEH PERUSAHAAN KE BPJS KETENAGAKERJAAN (Studi Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan)

Muflich Akbar Gusrinda Hrp

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dimaksudkan untuk menjamin hak hak dasar tenaga kerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Oleh karena itu, Pengusaha memiliki peranan penting dalam menjamin setiap kesejahteraan tenaga kerjanya. Pengusaha memiliki kewajiban memberikan perlindungan tersebut yang dapat berupa jaminan sosial tenaga kerja yang meliputi: Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. Akan tetapi tidak semua perusahaan menjalankan kewajibannya tersebut berdasarkan ketentuan yang ada, banyak dari perusahaan terutama PT dan CV dalam ruang lingkup kecil yang terdapat di Kota Medan tidak mendaftarkan jaminan sosial pekerjanya pada BPJS Ketenagakerjaan di Kota Medan.

Metode Penelitian yang dilakukan adalah penelitian hukum empiris dengan pendekatan deksriptif dan menggunakan sumber data yaitu data primer dan data sekunder. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan data yang diambil di lapangan (*field research*) dan data yang berasal dari kepustakaan (*library research*) dan menganalisisnya menggunakan pendekatan kualitatif.

Berdasarkan hasil penelitian dipahami bahwa perlindungan hukum pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan oleh pengusaha merupakan hal yang wajib dan diatur di dalam Pasal 14 dan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 4 Tahun 2011 Tentang BPJS. Sedangkan jika pengusaha tidak mendaftarkan pekerjanya BPJS Ketenagakerjaan maka dapat dikenai sanksi administrasi sesuai yang diatur di dalam Pasal 9 UU BPJS yang meliputi: sanksi administrasi tertulis, denda dan pembatasan pelayanan publik tertentu. Lebih lanjut, faktor penghambat pelaksanaan hukum bagi ketenagakerjaan khususnya dalam memberikan perlindungan hukum terhadap jaminan sosial tenaga kerja dipengaruhi beberapa faktor yaitu: faktor pengawasan hukum, faktor ketidakpedulian pemberi kerja dan faktor rendahnya pengetahuan pekerja atas hak-haknya.

Kata Kunci: BPJS Ketenagakerjaan, Pekerja, Pengusaha, Perlindungan Hukum

KATA PENGANTAR

Pertama-tama disampaikan rasa syukur kehadiran Tuhan YME yang maha pengasih lagi penyayang atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi merupakan salah satu persyaratan bagi setiap mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Sehubungan dengan itu, disusun skripsi yang berjudul **“PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TIDAK DI DAFTARKAN OLEH PERUSAHAAN KE BPJS KETENAGAKERJAAN (Studi Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan)**

Dengan selesainya skripsi ini, perkenankanlah diucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada: Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Bapak Dr. Agussani., M.AP atas kesempatan dan fasilitas yang diberikan kepada kami untuk mengikuti dan menyelesaikan pendidikan program Sarjana ini. Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Ibu Dr. Ida Hanifah, S.H., M.H atas kesempatan menjadi mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Demikian juga halnya kepada Wakil Dekan I Bapak Faisal, S.H., M. Hum dan Wakil Dekan III Bapak Zainuddin, S.H., M.H. Terimakasih yang tak terhingga dan penghargaan yang setinggi-tingginya diucapkan kepada Dosen Pembimbing yang dengan penuh perhatian telah memberikan dorongan, bimbingan dan arahan sehingga skripsi ini selesai.

Disampaikan juga penghargaan kepada seluruh staf pengajar Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tak terlupakan disampaikan

terima kasih kepada seluruh narasumber yang telah memberikan data selama penelitian berlangsung.

Secara khusus dengan rasa hormat dan penghargaan yang setinggi-tingginya diberikan terima kasih kepada Ayahanda dan Ibunda yang telah mengasih dan mendidik dengan curahan kasih sayang. Semoga Tuhan YME membalas kebaikannya. Kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namanya, tiada maksud mengecilkan arti pentingnya bantuan dan perannya, dan untuk itu disampaikan ucapan terima kasih yang setulus-tulusnya.

Akhir kata dengan segala kerendahan hati Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sebagaimana layaknya karya manusia yang daif. Akan tetapi, Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat untuk menambah pengetahuan dan wawasan berfikir bagi setiap orang yang membacanya.

Medan, Mei 2021

Penulis

Muflich Akbar Gusrinda Hrp

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
1. Rumusan Masalah.....	6
2. Faedah Penelitian.....	6
B. Tujuan Penelitian.....	7
C. Definisi Operasional.....	7
D. Keaslian Penelitian	8
E. Metode Penelitian.....	10
1. Jenis penelitian	10
2. Sifat penelitian.....	11
3. Sumber data	11
4. Alat pengumpul data.....	13
5. Analisis data	14
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
A. Perlindungan Hukum.....	15
1. Tinjauan Mengenai Perlindungan Hukum.....	15
2. Konsep Perlindungan Hukum.....	18
B. Pekerja.....	21
1. Pengertian Pekerja	21
2. Kedudukan Pekerja di dalam Perjanjian Kerja.....	23
C. Perusahaan.....	27

1. Pengertian Pengusaha	27
2. Perusahaan Sebagai Pemberi Kerja	31
D. BPJS Ketenagakerjaan	33
1. Pengertian dan Sejarah BPJS Ketenagakerjaan.....	33
2. Fungsi, Tugas dan Kewenangan BPJS Ketenagakerjaan	37
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN.....	39
A. Perlindungan Hukum Pendaftaran Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Oleh Pengusaha	39
1. Pengaturan Hukum Pendaftaran Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan .	39
2. Mekanisme Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan Oleh Perusahaan.....	45
3. Perlindungan Hukum Pendaftaran Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Bagi Pekerja dan Perusahaan.....	48
B. Sanksi Administrasi Bagi Pengusaha Yang Tidak Mendaftarkan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Pekerja	55
1. Jenis-Jenis Sanksi Administrasi Bagi Pengusaha.....	56
2. Mekanisme Penjatuhan Sanksi Administrasi Bagi Pengusaha.....	62
C. Faktor Penghambat Pelaksanaan Hukum Bagi Ketenagakerjaan.....	67
1. Faktor Penghambat Pelaksanaan Hukum Bagi Ketenagakerjaan di Indonesia.....	67
2. Faktor Penghambat Pelaksanaan Hukum Bagi Pengusaha Yang Tidak Mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan	72
BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN.....	77
A. Kesimpulan.....	77
B. Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA	iii

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “*tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan*”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “*perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan*”. Perlindungan terhadap pekerja dimaksudkan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa adanya diskriminasi atas apapun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha. Peraturan perundang-undangan yang terkait dengan perlindungan bagi pekerja yakni Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.¹

Jaminan sosial terhadap pekerja/tenaga kerja merupakan suatu bentuk perlindungan hukum yang diberikan kepada pekerja dan keluarganya terhadap berbagai resiko yang dialami pekerja/tenaga kerja. Jumlah angkatan kerja di Indonesia sangat besar, yaitu sekitar 100 juta orang akan terus tumbuh lebih dari 2

¹ Heru Suryanto. 2018. “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja *Outsourcing* Berdasarkan Asas Keadilan”, Jurnal Hukum. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran, Jakarta, halaman 2.

(dua) persen pertahun.² Bentuk Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja sekarang diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS (UU BPJS), yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga kerja ialah berupa suatu perlindungan bagi pekerja/tenaga kerja dalam bentuk pemberian jaminan kesehatan dan juga santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dan pelayanan sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja/tenaga kerja berupa: kecelakaan kerja, sakit, hamil, bersalin, hari tua dan meninggal dunia. Sampai saat ini, BPJS Ketenagakerjaan mencatat ada 15,7 juta tenaga kerja formal yang tercatat sebagai peserta aktif BPJS Ketenagakerjaan per 30 Juni 2020 dengan upah di bawah Rp. 5.000.000 (lima juta rupiah).³

Perkembangannya masih banyak sekali perusahaan yang tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan para pekerjanya dengan beberapa alasan yang salah satunya berkaitan dengan rendahnya produktivitas pekerja dan masih menganggap BPJS Kesehatan sudah melindungi hak para pekerjanya. Padahal, sesuai amanat Pasal 15 ayat (1) UU BPJS menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Sehingga, jika perusahaan terbukti tidak mendaftarkan pekerjanya maka sanksi

² Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. PT. Raja Grafindo: Jakarta, halaman 152.

³ Lidya Yuniarta. 2020. "Bpjamsostek Telah Kumpulkan 14 Juta Rekening Calon Penerima Subsidi Gaji". Melalui www.kontan.co.id, diakses pada Jumat, 01 Januari 2021, Pukul 23.09 WIB.

administrasi yang diatur di dalam Pasal 17 ayat (1) dan (2) UU BPJS menyatakan bahwa pemberi kerja yang tidak melaksanakan anjuran

teguran tertulis, denda dan tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Perusahaan yang dimaksud disini kemudian juga dikenal sebagai pemberi kerja yang merupakan orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya. Pemberi kerja sesuai amanat Pasal 1 Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 (PP. No. 84 Tahun 2013) tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga kerja menyatakan bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya.

Adapun syarat-syarat pemberi kerja yang diwajibkan mendaftarkan para pekerjaannya diatur lebih lanjut di dalam Pasal 2 ayat (3) PP No. 84 Thn 2013 yakni bahwa pemberi kerja/pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) per bulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu segi yuridis dan dari segi sosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya

tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.⁴ Berkaitan dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja atas kesehatan mereka selama ini maka sesungguhnya Allah Swt. juga dengan tegas mewajibkan para hambanya untuk menjaga kesehatan yang dituangkan dalam Al- Qur'an Surah Al-Maidah Ayat 88:

مُؤْمِنُونَ بِهِ أَنْتُمْ الَّذِي اللَّهُ طَوَّأْتُمْ طَيِّبًا حَلَالًا اللَّهُ رَزَقَكُمْ مِمَّا لَوْ أَوْكُ

Artinya:

Dan makanlah dari apa yang telah diberikan Allah kepada kalian sebagai rezeki yang halal dan baik, dan bertakwalah kamu kepada Allah yang kamu beriman kepada-Nya.

Ayat di atas menjelaskan pada hakikatnya siapa pun wajib memelihara kesehatannya. Selain itu, ada sebuah hadist ditunjukkan bahwa keamanan dan kesehatan dipandang sebagai kebutuhan primer atau dasar sebagaimana makanan. Dengan demikian, keamanan dan kesehatan masuk dalam kategori kebutuhan dasar bagi seluruh rakyat. Bagaimana cara Islam menjamin pemenuhan kebutuhan kesehatan bagi seluruh rakyatnya yakni di dalam Islam, jaminan kesehatan untuk seluruh rakyat adalah tanggung jawab negara yang wajib diberikan secara gratis (cuma-cuma), alias tidak membayar sama sekali. Hal ini tertuang di dalam HR al-Bukhari, at-Tirmidzi dan Ibnu Majah dengan menegaskan bahwa:

فَكَأَنَّمَاؤِمِهِ، مَنْ أَصْبَحَ آمِنًا فِي سِرْبِهِ، مُعَافِي فِي بَدَنِهِ، عِنْدَهُ قُوَّةٌ يَ حِيَزَتْ لَهُ الدُّنْيَا بِحَدَافِيرِهَا

Artinya:

⁴ Asri wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Sinar Grafika: Jakarta, halaman 49.

Siapa saja yang saat memasuki pagi merasakan aman pada kelompoknya, sehat badannya dan tersedia bahan makanan di hari itu, dia seolah-olah telah memiliki dunia semuanya.

Praktik di lapangan terhadap tidak dilaksanakannya pendaftaran jaminan sosial berupa BPJS ketenagakerjaan bagi para pekerjanya masih banyak terjadi, salah satunya yaitu kasus tidak didaftarkannya BPJS Ketenagakerjaan pada perusahaan berbadan hukum CV ataupun PT di Kota Medan yang memenuhi syarat wajib mendaftarkan para pekerjanya yakni bergaji Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) bagi para pekerjanya dan memiliki lebih dari 10 (sepuluh) orang pekerja di suatu CV/PT. Namun, pada kenyataannya pihak perusahaan/pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerja dengan alasan para pekerjanya sudah memiliki BPJS kesehatan. Hal ini tentu menjadi tantangan dan sekaligus hambatan bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk menjamin keselamatan kerja bagi para pekerja yang ada di Kota Medan. Sehingga, sejauh mana peran dari BPJS Ketenagakerjaan dalam menjalankan sanksi administrasi yang diatur di dalam UU BPJS Ketenagakerjaan terhadap perusahaan yang terbukti tidak mematuhi aturan tersebut.

Berdasarkan uraian tentang perlindungan hukum jaminan sosial pekerja, syarat-syarat pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan dan permasalahan implementasi sanksi administratif bagi para pemberi kerja/perusahaan yang terbukti tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan pekerjanya. Maka tertarik untuk membahas dan mengkaji lebih lanjut yang penulis tuangkan dengan judul skripsi **“Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Di Daftarkan Oleh Perusahaan ke BPJS Ketenagakerjaan (Studi di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan)”**.

1. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

- a. Bagaimana perlindungan hukum pendaftaran kepersertaan BPJS ketenagakerjaan oleh pengusaha?
- b. Bagaimana sanksi administrasi bagi pengusaha yang tidak mendaftarkan kepersertaan BPJS ketenagakerjaan pekerja?
- c. Bagaimana faktor penghambat pelaksanaan hukum bagi ketenagakerjaan?

2. Faedah Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat (faedah) baik secara teoritis dan praktis, yaitu:

- a. Secara teoritis

Sebagai bahan referensi dalam pengembangan ilmu hukum, khususnya dalam Ilmu Hukum Administrasi Negara yang digunakan dalam perkembangan kebijakan administrasi yang berlaku serta memberi gambaran bagaimana pelaksanaan ketentuan sanksi administrasi bagi pengusaha yang tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan bagi para pekerja diperusahaannya;

- b. Secara praktis

Sebagai bahan pertimbangan atau memberikan masukan konstruktif kepada pemerintah terhadap pelaksanaan kebijakan sanksi administrasi

untuk perusahaan yang terbukti tidak mendaftarkan pekerjanya BPJS ketenagakerjaan.

B. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui perlindungan hukum pendaftaran kepersertaan BPJS ketenagakerjaan oleh pengusaha;
2. Untuk mengetahui sanksi administrasi bagi pengusaha yang tidak mendaftarkan kepersertaan BPJS ketenagakerjaan pekerja;
3. Untuk mengetahui faktor penghambat pelaksanaan hukum bagi ketenagakerjaan.

C. Definisi Operasional

Berdasarkan judul penelitian yang ditetapkan, maka dapat dijelaskan definisi operasional penelitian, sebagai berikut:

1. Perlindungan hukum adalah segala upaya yang dapat menjamin adanya kepastian hukum, sehingga dapat memberikan perlindungan hukum kepada pihak-pihak yang bersangkutan atau yang melakukan tindakan hukum.⁵ Dalam hal ini, perlindungan hukum yang dimaksud yaitu

⁵ Hetty Hasanah. 2015. "Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumenatas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia". Jurnal Unikom, Universitas UIN-SUSKA, Jakarta, halaman 2.

mengenai perlindungan hukum berupa jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan bagi para pekerja.

2. Pekerja adalah bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja dengan hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja.⁶ Dalam hal ini, Pekerja yang dimaksud ialah pekerja yang tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan oleh pihak perusahaan.
3. Perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus untuk memperoleh penghasilan, bertindak keluar, dengan cara memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.⁷ Dalam hal ini, perusahaan yang dimaksud ialah perusahaan yang tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan bagi para pekerjanya.
4. BPJS Ketenagakerjaan adalah suatu badan kelembagaan negara yang menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaminan pensiun, dan jaminan hari tua.⁸

D. Keaslian Penelitian

Penelitian yang terkait dengan perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaannya oleh pihak perusahaan tidak

⁶ Maimun. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. PT. Pradnya Paramita: Jakarta, halaman 14.

⁷ H.M.N. Purwosutjipto. 1981. *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*. Djambatan: Jakarta, halaman 9.

⁸ Berdasarkan pengertian tentang BPJS Ketenagakerjaan pada website www.bpjsketenagakerjaan.go.id.

merupakan penelitian yang baru pertama kali dilakukan, karena ada beberapa penelitian terdahulu yang hampir sama dengan penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian yang dilaksanakan oleh Indriani Nodwita Sari, dengan judul: “Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Program Bpjs (Studi Kasus Pada Hotel Mercure Resort Sanur)”, yang telah disusun dalam bentuk skripsi di Fakultas Hukum Universitas Udayana pada tahun 2017. Pokok permasalahan yang diteliti terkait dengan perlindungan hukum bagi tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja yang tidak terdaftar dalam program BPJS berdasarkan kajian putusan, dengan ruang lingkup kajiannya meliputi: (a) Perlindungan Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Program Bpjs Oleh Hotel Mercure Resort Sanur. (b) Faktor Penghambat Pemenuhan Kewajiban Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Kcelakaan Kerja Yang Belum Terdaftar Dalam Bpjs Oleh Hotel Mercure Resort Sanur
2. Penelitian yang dilaksanakan oleh Edyan Paramita dengan judul: “Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Prabu Dian Kencana Kota Surakarta”, yang telah disusun dalam bentuk skripsi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Surakarta pada tahun 2013. Pokok permasalahan yang diteliti terkait dengan Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga Kerja di PT. Prabu Dian Kencana Kota Surakarta dengan ruang lingkup kajiannya meliputi: (a) Perlindungan Hukum Terhadap Jaminan Sosial Tenaga

Kerja di PT. Prabu Dian Kecana. (b) Hak dan Kewajiban Para Pihak dalam Perjanjian Kerja. (c) Tanggung Jawab Hukum Para Pihak dalam Perjanjian Kerja.

E. Metode Penelitian

Jenis dan pendekatan, serta sifat penelitian, maupun jenis data dan teknik pengumpulan data penelitian tentunya berbeda-beda, hal ini tergantung pada tujuan dan materi yang akan diteliti. Mengingat perbedaan yang ada, maka metode yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Jenis penelitian

Penelitian hukum adalah suatu penelitian yang mempunyai objek hukum, baik hukum sebagai suatu ilmu atau aturan-aturan yang sifatnya dogmatis maupun hukum yang berkaitan dengan perilaku dan kehidupan masyarakat. Menurut Marzuki, penelitian hukum adalah suatu proses untuk menemukan aturan hukum, prinsip-prinsip hukum, maupun doktrin-doktrin hukum guna menjawab masalah hukum yang dihadapi.⁹ Dilihat dari jenisnya, maka penelitian hukum dapat dibedakan menjadi penelitian hukum normatif dan penelitian hukum empiris. Kajian empiris adalah kajian yang memandang hukum sebagai kenyataan mencakup kenyataan sosial, kenyataan sosial, kenyataan kultur dan lain-lain. Kajian ini bersifat deskriptif yang mengkaji *law in action*. Dengan demikian,

⁹ Elisabeth Nurhaini Butarbutar. 2018. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: PT Refika Aditama, halaman 80.

kajian empiris dunianya adalah *de sein* (apa kenyataannya).¹⁰ Penelitian empiris akan menggunakan data lapangan (*field research*) yang bersifat empiris (data tetap dan objektif) maupun yang bersifat non empiris (seperti pendapat responden atau informan atau seperti data panca indra/perasaan manusia (*sense data*). Berhubungan dengan penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis data primer yang terkait perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan oleh perusahaan, maka jenis penelitian ini adalah penelitian hukum empiris, dikarenakan penelitian ini dilakukan dengan langsung terjun kelapangan untuk mengetahui kejadian sebenarnya untuk dianalisis.

2. Sifat penelitian

Menurut Soerjono Soekanto dikatakan bahwa dari sudut sifatnya, maka penelitian dapat dibedakan menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu: (a) penelitian eksploratoris; (b) penelitian deskriptif; dan (c) penelitian eksplanatoris. Sifat penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini ialah penelitian deskriptif adalah penelitian yang bertujuan untuk memberikan data yang seteliti mungkin tentang manusia, keadaan atau gejala-gejala lainnya dan bertujuan untuk mengungkapkan peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan teori-teori hukum yang menjadi objek penelitian.

3. Sumber data

Penelitian hukum empiris ini menggunakan 3 (tiga) jenis data yaitu data yang bersumber dari hukum islam, data primer dan data sekunder. Adapun secara

¹⁰ Achmad Ali dan Wiwie Heryani. 2013. *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group, halaman 2.

rinci sumber data yang digunakan pada penelitian hukum ini yakni, sebagai berikut:

- a. Data yang bersumber dari Hukum Islam yaitu Al-Qur'an dan Hadist (Sunnah Rasul). Data yang bersumber dari Hukum Islam tersebut lazim disebut pula sebagai data kewahyuan. Data kewahyuan yang menjadi landasan skripsi ini yaitu Surah Al-Maidah Ayat 88 dan Hadist HR al-Bukhari, at-Tirmidzi dan Ibnu Majah.
- b. Data primer yaitu data yang diambil langsung di lapangan. Dalam hal ini yaitu di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan diartikan sebagai data yang diperoleh secara langsung mengenai perilaku hukum dari peristiwa tersebut.
- c. Data sekunder yaitu data pustaka yang mencakup dokumen-dokumen publikasi tentang hukum meliputi: buku-buku teks, kamus-kamus hukum. Jurnal hukm dan komentar-komentar atas putusan pengadilan. Data sekunder terdiri dari:
 - 1) Bahan hukum primer adalah bahan-bahan hukum yang mengikat, terdiri dari norma dasar atau kaidah dasar (Pembukaan Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945), peraturan dasar (batang tubuh Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945), peraturan perundang-undangan, bahan hukum yang tidak dikodifikasikan (hukum adat), yurisprudensi, traktat, dan bahan hukum bekas peninggalan jaman penjajahan (KUHPER dan KUHD). Dalam hal ini, bahan hukum primer yakni meliputi: Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, Undang-

Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS), Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administrasi Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang Selain Pemberi Kerja, Pekerja dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

- 2) Bahan hukum sekunder, yaitu bahan-bahan hukum yang memberikan penjelasan terhadap bahan hukum primer, seperti: buku-buku literatur, jurnal, hasil penelitian dan karya ilmiah lainnya yang terkait dengan pokok permasalahan penelitian ini.
- 3) Bahan hukum tersier, yaitu bahan-bahan yang memberikan petunjuk terhadap bahan hukum primer dan sekunder seperti: kamus dan bahan lain yang diperoleh dari internet.

4. Alat pengumpul data

Alat pengumpul data yang dipergunakan dalam penelitian ini dapat dilakukan melalui 2 (dua) cara, yaitu:

- a. Studi lapangan (*field research*) yaitu dilakukan dengan metode wawancara di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Medan yang bertalian dengan judul penelitian guna menghimpun data primer yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.
- b. Studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu:
 - 1) *Offline*; yaitu menghimpun data studi kepustakaan (*library research*) secara langsung dengan mengunjungi toko-toko buku, perpustakaan (baik di dalam maupun di luar kampus Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara) guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.
 - 2) *Online*; yaitu studi kepustakaan (*library research*) yang dilakukan dengan cara *searching* melalui media internet guna menghimpun data sekunder yang dibutuhkan dalam penelitian dimaksud.

5. Analisis data

Berdasarkan jenis dan sifat penelitian yang ditentukan, maka analisis data yang dipergunakan adalah analisis kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah model penelitian yang berasal dari ilmu sosial untuk meneliti masalah-masalah dan fenomena-fenomena sosial kemasyarakatan secara mendalam dengan wilayah penelitian atau populasi yang relatif kecil, tetapi lebih terfokus, yang analisis datanya dilakukan secara kualitatif, yakni dengan tidak menggunakan angka-angka dan rumus-rumus statistik, yang dilakukan melalui berbagai cara seperti

interview dan komunikasi mendalam (*indepht interview*).¹¹ Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses pelacakan serta pengaturan secara sistematis catatan lapangan yang telah diperoleh dari wawancara, observasi serta bahan lain agar peneliti dapat melaporkan hasil penelitian. Analisis data dalam penelitian kualitatif pada dasarnya analisis deskriptif, diawali dengan pengelompokan data yang sama, selanjutnya dilakukan interpretasi untuk memberi makna setiap sub-aspek dan hubungan antara satu dengan lainnya kemudian dilakukan analisis keseluruhan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

1. Tinjauan Mengenai Perlindungan Hukum

Subjek hukum selaku hak-hak dan kewajiban-kewajiban (*de rager van de rechen en plicten*), baik itu manusia (*naturlijk persoon*), badan hukum (*rechtspersoon*), maupun jabatan (*ambt*), dapat melakukan tindakan-tindakan hukum berdasarkan kemampuan (*bekwaam*) atau kewenangan (*bevoegdheid*) yang dimilikinya. Dalam pergaulan di tengah masyarakat, banyak terjadi hubungan hukum yang muncul sebagai akibat adanya tindakan-tindakan hukum dari subjek hukum itu. Tindakan hukum ini merupakan awal lahirnya hubungan hukum (*rechtsbetrekking*), yakni interaksi antar subjek hukum yang memiliki relevansi

¹¹ Munir Fuady. 2018. *Metode Riset Hukum*. Depok: PT. Raja Grafindo, halaman 95.

hukum atau mempunyai akibat-akibat hukum. Agar hubungan hukum antarsubjek hukum itu berjalan secara harmonis, seimbang, dan adil, dalam arti setiap subjek hukum mendapatkan apa yang menjadi haknya dan menjalankan kewajiban yang dibebankan kepadanya, maka hukum tampil sebagai aturan main dalam mengatur hubungan hukum tersebut.

Hukum diciptakan sebagai suatu sarana atau instrumen untuk mengatur hak-hak dan kewajiban-kewajiban subjek hukum, agar masing-masing subjek hukum dapat menjalankan kewajibannya dengan baik dan mendapatkan haknya secara wajar. Disamping itu subjek hukum. Menurut Sudikno Mertokusumo, hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia. Agar kepentingan manusia terlindungi, harus dilaksanakan. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung secara normal, damai, tetapi dapat terjadi juga karena pelanggaran hukum. Pelanggaran hukum terjadi ketika subjek hukum tertentu tidak menjalankan kewajiban yang seharusnya dijalankan atau karena melanggar hak-hak subjek hukum lain. Subjek hukum dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.¹²

Fungsi hukum sebagai instrumen pengatur dan instrumen perlindungan ini, disamping fungsi lainnya sebagaimana akan disebutkan di bawah, diarahkan pada satu tujuan, yaitu untuk menciptakan suasana hubungan hukum antar subjek hukum secara harmonis, seimbang, damai, dan adil. Ada pula yang mengatakan bahwa *“Doel van het recht is een vredzame ordening van samenleving Het recht wil de vrede.... den vrede onder de mensen bewaart het recht door bepalde*

¹² Ridwan. 2016. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, halaman 265-266.

menselijke belangen (material zowel als ideale), eer, vrijheid, leven, vermogen enz. Tegen benaig te beschermen” (tujuan hukum adalah mengatur masyarakat secara damai. Hukum menghendaki perdamaian... Perdamaian di antara manusia dipertahankan oleh hukum dengan melindungi kepentingan-kepentingan manusia tertentu (baik material maupun ideal), Kehormatan, kemerdekaan, jiwa, harta benda, dan sebagainya terhadap yang merugikannya). Tujuan-tujuan hukum itu akan tercapai jika masing-masing subjek hukum mendapatkan hak-haknya secara wajar dan menjalankan kewajiban-kewajibannya sesuai dengan aturan hukum yang berlaku.

Perlindungan hukum bagi rakyat merupakan konsep universal, dalam arti dianut dan diterapkan oleh setiap negara yang mengedepankan diri sebagai negara hukum, namun seperti disebutkan Paulus E. Lotulung, masing-masing negara mempunyai cara dan mekanismenya sendiri tentang bagaimana mewujudkan perlindungan hukum tersebut, dan juga sampai seberapa jauh perlindungan hukum itu diberikan.¹³

Menurut Muchsan mengatakan bahwa perbuatan melawan hukum oleh pemerintah yang berbentuk melanggar hak subjektif orang lain tidak hanya terbatas pada perbuatan yang bersifat *privaat rechtelijk* saja, tetapi juga perbuatan yang bersifat *publiek rechtelijk*. Penguasa dapat dianggap melakukan perbuatan melawan hukum karena melanggar subjektif orang lain, apabila:

- a. Penguasa melakukan perbuatan yang bersumber pada hubungan hukum perdata serta melanggar ketentuan dalam hukum tersebut.

¹³ *Ibid.*, halaman 266-268.

- b. Penguasa melakukan perbuatan yang bersumber pada hukum publik serta melanggar ketentuan kaidah hukum tersebut.

Berdasarkan 2 (dua) macam perbuatan pemerintah tersebut, seiring dengan konsep negara hukum modern yang berorientasi pada kesejahteraan rakyat (*welfare state*), pemerintah juga dilekati dengan kewenangan bebas atau *freis emersen*, yang jika dituangkan dalam bentuk tertulis akan berwujud peraturan kebijakan. Dengan demikian, secara garis besar, sehubungan dengan perbuatan hukum pemerintah yang dapat terjadi baik dalam bidang publik maupun perdata, maka perlindungan hukum akibat dari perbuatan pemerintah juga ada yang terdapat dalam bidang perdata maupun publik.¹⁴

2. Konsep Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum bagi rakyat dari tindakan hukum pemerintah adalah sarana yuridis dalam negara hukum untuk mencegah atau memulihkan terjadinya kerugian yang dialami oleh rakyat sebagai akibat tindakan hukum pemerintah yang menimbulkan kerugian terhadap rakyat. Perlindungan terhadap perbuatan melawan hukum penguasa dalam hukum perdata didasarkan atas ketentuan Pasal 1365 KUH Perdata yang memberikan hak kepada rakyat yang dirugikan oleh Pemerintah untuk mengajukan gugatan di Pengadilan umum.¹⁵

Perbuatan melanggar hukum pemerintah dalam kapasitas sebagai penguasa (*overheid*) yang dituangkan melalui keputusan individual yang dinilai melanggar hak rakyat dapat diuji oleh PTUN berdasarkan alasan Pasal 53 ayat (2)

¹⁴ *Ibid.*, halaman 268-269.

¹⁵ W. Riawan Tjandra. 2019. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 207.

Undang-Undang Nomor Tahun 1986 jis Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2004 dan UU No. 51 Tahun 2009 tentang Peradilan Tata Usaha Negara; Apabila perbuatan melanggar hukum pemerintah berwujud suatu peraturan perundang-undangan kewenangan pengujinya oleh Mahkamah Agung melalui uji materiil. Apabila perbuatan pemerintah dilakukan dalam kapasitas sebagai subjek hukum privat dan kerugiannya terletak di lapangan hukum perdata/privat misalnya melalui kontrak pemborongan pekerjaan dapat digugat melalui gugatan keperdataan di Pengadilan.

Ditinjau dari jenisnya, pengawasan terhadap perlindungan hukum dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa macam yaitu sebagai berikut:

- a. Pengawasan teknis administratif (dilakukan oleh lembaga pengawas di lingkungan pemerintah sendiri, misalnya: pengawasnya atasan, pengawasan lembaga pengawas fungsional misalnya; BPKP atau Bawasda);
- b. Pengawasan yudisial (oleh Peradilan TUN dan peradilan Umum);
- c. Pengawasan politis (oleh DPRD);
- d. Pengawasan sosial (oleh masyarakat);
- e. Pengawasa oleh Ombudsman.¹⁶

Salah satu perlindungan hukum preventif dilaksanakan melalui pengesahan, Pengesahan merupakan hak dari organ pemerintah yang lebih tinggi untuk membatalkan atau menguatkan suatu keputusan atau peraturan pejabat pemerintah yang lebih rendah tingkatannya sebelum peraturan atau keputusan itu dilaksanakan atau mempunyai kekuatan hukum mengikat. Perlindungan hukum

¹⁶ *Ibid.*, halaman 209.

preventif juga dilaksanakan melalui mekanisme keterbukaan pemerintah (*openbaafheid van het bestuur*). Keterbukaan pemerintah merupakan kewajiban pemerintah untuk melaksanakan kewajiban informasi pasif (penyediaan informasi atas permintaan warga negara) dan informasi aktif (penyediaan informasi atas inisiatif pemerintah). Keterbukaan adalah suatu keadaan di mana setiap warga negara dapat memperoleh informasi tentang proses pembentukan keputusan di dalam pemerintahan yang terbuka. Implikasinya keteranagn dan prosedur pembuatan keputusan dapat diketahui dan diakses oleh masyarakat umum.

Perlindungan hukum terhadap perbuatan Pemerintah terdiri dari perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif dilakukan melalui 4 metode, yaitu pengawasam, pengesahan, dan persetujuan (*goedkeuring*), keterbukaan pemerintah (*openbaarheid van her*), dan peran serta warga negara (*inspraak*). Dalam konteks perlindungan hukum yang dilaksanakan melalui pengawasan, dapat dikasifikasikan atas dua jenis.

- 1) Pengawasan preventif yang dilaksanakan bedarkan prinsip *the right to be heard adn acces to information*;
- 2) Pengawasan represif dilaksanakan melalui: a). pengujian PTUN untuk KTUN yang dinilai merugikan; b) pengujian materi di MA terhadap peraturan-undangan diubah UU; dan c) pengujian materil oleh Mahkamah Konsitusi terhadap undang-undang yang melanggar hak konsitusional warga negara.

Pengawasan represif pada prinsipnya dilaksanakan memalui mekanisme pengujian atas norma-norma hukum yang diciptakan oleh pemerintah sebagai

wujud tindakan hukum tata usaha negara (*bestuurshandeling*) yang dilakukan pemerintah. Perbuatan pemerintah dalam bidang hukum publik bisa berbentuk perbuatan yang bersifat penaturan dan hasilnya berwujud peraturan perundang-undangan (*wet/regeling*) dan perbuatan yang bersifat penetapan dan hasilnya berwujud Keputusan Tata Usaha Negara (*beschikking*). Sedemikian luas ruang lingkup tindakan hukum pemerintah yang dapat dilakukan oleh pemerintah berkonsekuensi harus adanya sistem pengawasan yang memadai terhadap berbagai aktivitas hukum publik tersebut.¹⁷

B. Pekerja

1. Pengertian Pekerja

Mereka yang terlibat dalam hubungan ketenagakerjaan biasanya disebut buruh/pekerja (dalam arti yang seluas-luasnya) dan pengusaha/majikan. Pengertian pekerja/buruh ternyata sangat luas, yaitu setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka UU No. 13/2003). Namun demikian, ada pekerjaan yang dikerjakan sendiri untuk kepentingan sendiri, seperti misalnya seorang dokter yang membuka praktek partikelir, seorang pengacara, seorang penjual sate di grobaknya sendiri, atau seorang petani yang mengerjakan sendiri sawahnya adalah mereka yang sering disebut sebagai pekerja bebas. Kita kenal juga istilah karyawan, yang ditunjukkan untuk orang-orang yang melakukan karya atau pekerjaan. Untuk kita kenali istilah karyawan-buruh, karyawan-pengusaha, dan sebagainya.

¹⁷ *Ibid.*, halaman 210.

Istilah buruh disamaartikan dengan orang-orang yang mengerjakan tangan atau pekerjaan kasar seperti kuli, mandor, tukang, dan lain sebagainya yang di dunia barat sering “*blue collar workers*” sebagai kata lawan dari mereka yang melakukan “halus” seperti Klerk, Komis dan sebagainya yang sering disebut sebagai pegawai atau *employees* dan disebut “*white collar workers*” *employees* di negara barat. Di dalam undang-undang semula yang diatur hanya mereka yang tergolong *blue collar workers* (pekerja yang berkerah/berseragam biru), sedangkan mereka yang tergolong *white collar workers* baru masuk dalam hukum Ketenagakerjaan. Kita lihat misalnya KUHPerduta III Bab 6 Bagian 4 hanya mengatur soal pelayan (*dienstboden*) dan tukang (*werklieden*). Baru pada tanggal Januari 1927 KUHPerduta dalam Buku III Bab 7A mengatur soal-soal bagi semua buruh, baik kasar maupun halus.¹⁸

Istilah tenaga kerja juga sangat luas, yaitu meliputi setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik yang sudah mempunyai pekerjaan dalam hubungan kerja atau sebagai pekerja maupun yang belum tidak mempunyai pekerjaan. Tenaga kerja dapat dilihat perumusannya pada Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, yaitu sebagian setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk

¹⁸ Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga, halaman 26.

masyarakat.¹⁹ Sebagaimana yang dijelaskan Pasal 1 Undang-Undang Nomor 13

Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan sebagai berikut:

- (1) Tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.
- (2) Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Selain itu, diatur juga di dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial yang menyatakan bahwa Pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Ketentuan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dibedakan antara tenaga kerja dengan pekerja/buruh. Tenaga kerja adalah mereka yang potensial untuk bekerja, berarti bahwa mereka bisa saja belum bekerja. Sedangkan pekerja/buruh adalah potensi yang sudah terikat hubungan pekerjaan dengan pengusaha dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan demikian timbulnya perbedaan antara *blue collar workers* dengan *white collar workers*, dapat dihindarkan. Walaupun banyak pengertian tentang siapa itu buruh, namun pada dasarnya dapat disimpulkan bahwa buruh itu adalah seorang yang menjalankan pekerjaan untuk orang lain atau badan dalam hubungan kerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

2. Kedudukan Pekerja di dalam Perjanjian Kerja

Pada dasarnya terdapat 2 (dua) kategori dalam kaitan dengan seseorang melakukan pekerjaan, yaitu: pertama, seseorang melakukan pekerjaan untuk

¹⁹ *Ibid.*, halaman 27.

dirinya sendiri (swakerja), kedua, seseorang melakukan pekerjaan untuk orang/pihak lain. dengan harapan akan mendapatkan imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, sebagaimana pengertian pekerja berdasarkan ketentuan perundang-undangan, yaitu bahwa pekerja/buru adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dari pengertian tersebut, maka setiap orang yang termasuk dalam kategori tersebut adalah pekerja, tetapi terdapat perbedaan ketentuan yang berlaku terhadap pekerja. Berdasarkan pada ketentuan yang berlaku di Indonesia, terdapat perbedaan ketentuan yang didasarkan kepada siapa pemberi kerjanya sehingga terdapat perbedaan ketentuan yang berlaku bagi Pegawai Negeri (*ambtenaar*), di samping ketentuan yang berlaku bagi pekerja/buruh di perusahaan swasta (*arbeider*).²⁰

Kementerian Tenaga Kerja Republik Indonesia membagi perjanjian kerja menjadi 2 (dua) jenis, yaitu:

- a. Berdasarkan waktu berlakunya:
 - 1) Perjanjian kerja waktu tidak teretentu (PKWTT);dan
 - 2) Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT).
- b. Perjanjian kerja lainnya:
 - 1) Perjanjian pemborongan pekerjaan;
 - 2) Perjanjian kerja bagi hasil;
 - 3) Perjanjian kerja laut;dan
 - 4) Perjanjian untuk melakukan jasa-jasa:

Menurut Abdul Khakim pendapat ini memiliki kelemahan, khususnya terdapat pengelompokan perjanjian kerja bagi hasil dan perjanjian untuk melakukan jasa-jasa. Kedua perjanjian ini jelas tidak diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Di samping iktu, status para pihak yang mengadakan perjanjian memiliki posisi tawar seorang pekerja/buruh tidak sebanding dengan pengusaha.

²⁰ Sayid Mohammad Rifqi Noval. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama, halaman 109.

Apalagi dalam kedua perjanjian tersebut tidak adanya unsur perintah dalam bentuk atasan bawahan. Menurut Kosidin membagi perjanjian kerja menjadi 2 (dua) macam, yaitu perjanjian kerja untuk waktu tertentu, dan perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu. Sedangkan menurut Djumadi mengelompokkan perjanjian kerja persaingan (*concurrentie beding*), perjanjian kerja dirumah, dan perjanjian kerja laut. Lebih lanjut, Menurut Abdul Khakim, baik secara yuridis maupun empiris perjanjian kerja dapat dibagi dalam 4 (empat) kelompok, yaitu berdasarkan bentuk perjanjian, jangka waktu perjanjian, status perjanjian, dan pelaksanaan perjanjian.²¹

Adapun unsur-unsur perjanjian kerja dalam hubungan kerja ialah sebagai berikut:²²

a) Adanya unsur pekerja

Dalam suatu perjanjian kerja harus ada pekerjaan yang diperjanjikan (objek perjanjian), pekerjaan tersebut haruslah dilakukan oleh pekerja, hanya dengan seizin majikan dapat menyuruh orang lain. Hal ini dijelaskan dalam pasal 1630 KUH Perdata yang berbunyi: “Buruh wajib melakukan sendiri pekerjaannya, hanya dengan seizin majikan ia dapat menyuruh orang ketiga mengantikannya”. Sifat pekerja yang dilakukan oleh pekerja itu sangat pribadi karena bersangkutan dengan keterampilan/keahliannya, maka

²¹ *Ibid.*, halaman 121.

²² Muhammad Sadi Is dan Sobani. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana, halaman 135-136.

menurut hukum jika pekerja meninggal dunia maka kerja tersebut putus demi hukum.

b) Adanya unsur perintah

Manifestasi dari pekerjaan yang diberikan pada pekerjaan oleh pengusaha adalah pekerja yang bersangkutan harus duduk pada perintah yang pengusaha untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan yang diperjanjikan. Disinilah perbedaan hubungan kerja dengan hubungan lainnya, misalnya hubungan antar dokter dengan pasien, hubungan advokat dengan kliennya. Hubungan tersebut bukan merupakan hubungan kerja karena dokter, pengacara tidak tunduk, pada perintah pasien atau klien.

c) Adanya upah

Upah memegang peranan penting dalam hubungan kerja (perjanjian kerja) bahkan dapat dikatakan bahwa tujuan utama seorang pekerja bekerja pada pengusaha yaitu untuk memperoleh upah. Sehingga jika tidak ada unsur upah, maka suatu hubungan tersebut merupakan hubungan kerja seperti seorang narapidana yang diharuskan untuk melakukan pekerjaan tertentu, seorang atau yang lebih dikenal dengan istilah kerja rodi yaitu hubungan kerja ketika masa penjajahan Belanda.

Timbulnya kewajiban pekerja dan kewajiban bagi pengusaha, yang mana kewajiban-kewajiban tersebut sebagai berikut:²³

²³ *Ibid.*, halaman 136.

- 1) Kewajiban pekerja sebagaimana dijelaskan dalam pasal 1603, 1603a, 1603b, 1603c, KUH Perdata yang pada intinya sebagai berikut:
 - (a) Pekerja wajib melakukan pekerjaan, melakukan pekerjaan tugas utama dari seorang pekerja yang harus dilakukan sendiri meskipun demikian dengan seizin pengusaha dan diwakilkan. Untuk itulah mengingat pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja yang sangat pribadi sifatnya karena berkaitan dengan keahliannya, maka berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan jika pekerja meninggal dunia, maka hubungan kerja berakhir dengan sendirinya (PHK demi hukum)
 - (b) Pekerja wajib menaati aturan petunjuk majikan atau pengusaha, dalam melakukan pekerjaan pekerja wajib menaati petunjuk yang diberikan oleh pengusaha. Aturan yang wajib ditaati oleh pekerja sebaiknya dituangkan dalam peraturan perusahaan sehingga menjadi jelas ruang lingkup dari petunjuk tersebut.
 - (c) Kewajiban membayar ganti rugi dan denda, jika pekerja melakukan perbuatan yang merugikan perusahaan baik karena kesengajaan atau kelalaian, membayar ganti rugi dan denda.

C. Perusahaan

1. Pengertian Pengusaha

Istilah majikan digantikan dengan istilah pengusaha. Istilah majikan dikenal karena sebelumnya (UU No. 25/1997) menggunakan istilah majikan.

Istilah pengusaha secara umum menunjukkan beberapa kelompok sebagaimana disebutkan dalam Pasal 1 (5) UU No. 13/2003, juga pada Pasal 1 angka 6 UU No. 2/2004, dan pada Pasal 1 angka 7 UU No. 21/2000. Sebagaimana yang dijelaskan di dalam Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwasannya pengusaha adalah:

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

Sedangkan di dalam Pasal 1 angka 6 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Hubungan Industrial menyatakan bahwa pengusaha adalah:

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

Selain pengusaha yang telah dijelaskan di atas, juga menyebutkan adanya istilah pemberi kerja, yaitu orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang memperkejakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain (Pasal 1 angka 4 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan). Pengaturan mengenai pemberi kerja ini dimaksudkan untuk menghindari orang yang bekerja pada pihak lain yang tidak dapat digolongkan sebagai pengusaha, khususnya bagi pekerja yang bekerja sektor informal.²⁴

Adapun kewajiban-kewajiban pengusaha terhadap para pekerjanya yakni, sebagai berikut:²⁵

- a) Kewajiban membayar upah, dalam hubungan kerja kewajiban utama bagi pengusaha yaitu membayar upah kepada pekerjanya secara tepat waktu. Ketentuan tentang upah ini telah mengalami perubahan peraturan ke arah hukum publik. Hal ini terlihat dari campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah terendah yang harus dibayar oleh pengusaha yang dikenal dengan upah minimum, maupun pengaturan upah dan perlindungan upah. Campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya upah ini penting guna menjaga agar jangan sampai besarnya upah yang diterima dapat memnuhi kebutuhan hidup pekerja meskipun secara minimum sekalipun.
- b) Kewajiban memberikan istirahat/cuti, pihak majikan/ pengusaha mewajibkan untuk memberikan istirahat tahunan kepada pekerja secara

²⁴ Koesparmono Irsan dan Armansyah, *Op. Cit.*, halaman 29.

²⁵ Muhammad Sadi Is dan Sobani, *Op. Cit.*, halaman 136-137.

teratur. Hak asasi istirahat ini penting artinya untuk menghilangkan kejenuhan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, diharapkan gairah kerja akan tetap stabil. Cuti tahunan yang lamanya 12 hari kerja. Selain itu, pekerja juga berhak atas cuti panjang selama 2 bulan setelah bekerja terus-menerus selama 6 tahun pada suatu perusahaan (Pasal 79 ayat Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).

- c) Kewajiban mengurus perawatan dan pengelolaan, perusahaan wajib mengurus perawatan atau pengobatan bagi pekerja yang bertempat tinggal dirumah majikan (Pasal 1602 KHUPerdata). Dalam perkembangan hukum ketenagakerjaan, kewajiban ini tidak hanya terbatas bagi pekerja yang tidak bertempat tinggal dirumah majikan. Perlindungan bagi tenaga kerja yang sakit. Kecelakaan, kematian, telah dijamin melalui perlindungan Jamsostek sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jamsostek.
- d) Kewajiban memberikan surat keterangan, Kewajiban ini didasarkan pada ketentuan Pasal 1602 KUHPerdata yang menentukan bahwa pengusaha wajib memberikan surat keterangan tersebut dijelaskan mengenai sifat pekerjaan yang dilakukan, lamanya hubungan kerja. Surat keterangan itu juga diberikan meskipun inisiatif pemutusan hubungan kerja datanya dari pihak pekerja. Surat keterangan tersebut sangat penting artinya, sebagai bekal pekerja dalam mencari pekerjaan baru, sehingga ia diperlukan sesuai dengan pengalaman kerjanya.

2. Perusahaan Sebagai Pemberi Kerja

Berdasarkan Ketentuan *statblad* (lembaran negara) 1938 No. 276 maka Pasal 2 sampai dengan Pasal 5 KHUD (Kitab Undang-Undang Hukum Dagang) telah di hapus sehingga berakibat pengertian “pedagang” dihapus dan diganti dengan “perusahaan”. Menurut Undang-undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan Pasal 1 huruf (b) menyatakan bahwa menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan yang didirikan, bekerja serta berkedudukan dalam wilayah Negara Republik Indonesia, untuk tujuan memperoleh keuntungan dan atau laba.²⁶

Berdasarkan pengertian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa unsur-unsur sebuah perusahaan, yaitu:

- a. Adanya kegiatan terus-menerus dan tetap, Hal ini bertujuan untuk melindungi pihak lain (konsumen maupun pihak ketiga
- b. Terang-terangan, hal ini bertujuan untuk menghilangkan *image* yang kurang baik dan perusahaan, disamping itu juga untuk menguntungkan perusahaan yang bersangkutan dalam kepentingan publikasi, promosi, dan perizinan.
- c. Diadakan pembukuan, hal ini dimaksudkan untuk transparansi keuangan (*intern*) dan dalam hal pemungutan pajak (*ekstern*).
- d. Dengan tujuan mencari keuntungan, hal ini adalah target utama suatu perusahaan, artinya bila tidak untung lebih baik perusahaan ditutup saja

²⁶ Handri Raharjo. 2016. *Hukum Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisis, halaman 1-2.

- e. Ada bentuk usaha yang jelas, yaitu perusahaan tersebut apakah dijalankan oleh orang perorangan atau dengan badan usaha dan apakah perusahaan tersebut berbadan hukum atau tidak berbadan hukum.²⁷

Bentuk perusahaan yang paling banyak dijumpai dalam praktik di Indonesia antar lain:²⁸

- 1) Perusahaan Perseorangan;
- 2) Persekutuan Perdata;
- 3) Persekutuan Firma;
- 4) Persekutuan Komanditor;
- 5) Yayasan;
- 6) Perseroan Terbatas;
- 7) Koperasi;
- 8) Perusahaan Negara;
- 9) Perusahaan Daerah.

Perseroan Komanditer (*Commanditaire Venootschap/CV*) Berdasarkan Kitab Undang-Undang Hukum Dagang pada Pasal 19, perseroan komanditer didirikan antara seseorang atau antara beberapa orang pesero yang bertanggung jawab secara tanggung-renteng untuk keseluruhannya, dan satu orang atau lebih sebagai pemberi pinjaman uang. Menurut Ebert dan Griffin (2015), *commanditaire Venootschap/CV* sama dengan istilah "persekutuan umum (*general partnership*)", yaitu bisnis dengan dua pemilik atau lebih yang bersama-sama mengelola perusahaan dan mengemban tanggung jawab keuangan atas seluruh utang. Lebih lanjut disebutkan ada beberapa kelebihan dan kelemahan dari persekutuan ini, yaitu sebagai berikut:²⁹

Kelebihan persekutuan, terdiri dari:

²⁷ *Ibid.*

²⁸ *Ibid.*, halaman 3.

²⁹ Toman Sony Tambunan dan Wilson R.G. Tambunan. 2019. *Hukum Bisnis*. Jakarta: Prenada Media Group, halaman 26.

- a) Kemampuan untuk bertumbuh dengan bertambahnya bisnis baru dan tambahan dan/modal;
- b) Bisa dibentuk hanya dengan memenuhi beberapa persyaratan hukum;
- c) Persekutuan dimulai dengan suatu kesepakatan atau perjanjian antara dua orang atau lebih, sebagai bentuk dokumen pribadi.

Kelemahan persekutuan, terdiri dari:

- a) Kewajiban tidak terbatas, Setiap sekutu ikut menanggung seluruh utang yang dibebankan atas nama persekutuan;
- b) Persekutuan tidak bisa menikmati potensi bisnis yang berkelanjutan (terus-menerus). Artinya, bila salah satu sekutu atau yang bersepakat meninggal atau keluar, maka persekutuan tersebut bubar, meskipun salah satu sekutu atau lebih ingin melanjutkannya. Sekutu yang masih bertahan dapat membentuk persekutuan baru untuk mempertahankan bisnis persekutuan yang lama.
- c) Sulitnya peralihan kepemilikan artinya tidak ada sekutu yang bisa menjual aset atau perusahaan tanpa adanya persetujuan sekutu lainnya. Bila ada salah satu sekutu yang ingin pensiun mau mewariskan bisnisnya kepada pihak lainnya, harus terlebih dulu mendapat persetujuan dari sekutu yang lain.

D. BPJS Ketenagakerjaan

1. Pengertian dan Sejarah BPJS Ketenagakerjaan

Istilah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (disingkat BPJS) dikenal dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem

Jaminan Sosial Nasional (disingkat UU SJSN). Pasal 1 angka 6 UU SJSN memberi pengertian terhadap Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai badan hukum yang bentuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Sesuai dengan ketentuan Pasal 6 ayat (1) UU SJSN, Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial harus dibentuk dengan Undang-Undang. Undang-undang yang dimaksud adalah Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (disingkat UU BPJS). Pengertian atas BPJS yang diberikan oleh pasal 1 angka 6 pada intinya memiliki persamaan dengan pengertian yang diberikan oleh UU BPJS, di mana Pasal 1 angka 1 BPJS mendefinisikan BPJS sebagai badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan jaminan sosial.

Sistem jaminan sosial nasional merupakan program negara yang bertujuan memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 28H ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) dan Pasal 34 ayat (1) dan ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Selain itu, dalam ketetapan Majelis Permusyawaratan Rakyat Nomor X/MPR/2001, Presiden ditugaskan untuk membentuk sistem jaminan sosial nasional dalam rangka memberikan perlindungan sosial bagi masyarakat yang lebih menyeluruh dan terpadu.

Dengan ditetapkannya UU SSJN, bangsa Indonesia telah memiliki sistem Jaminan Sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Untuk mewujudkan tujuan sistem jaminan sosial nasional perlu dibentuk badan penyelenggara yang berbentuk badan hukum publik berdasarkan prinsip kegotoroyongan, nirlaba, keterbukaan, kehati-hatian, akuntabilitas, portabilitas, kepesertaan bersifat wajib, dana amanat,

dan hasil pengelolaan dan jaminan sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta. Salah satu amanat yang diemban oleh UU SJSN adalah membentuk undang-undang tentang penyelenggaraan jaminan sosial. Dengan demikian, pembentukan UU BPJS tidak lain merupakan tindak lanjut terhadap UU SJSN dan Putusan Mahkamah Konstitusi terhadap perkara Nomor 007/PUU-III/2005, guna memberikan kepastian hukum bagi pembentukan BPJS untuk melaksanakan program jaminan sosial di seluruh Indonesia.

Status hukum PT (Persero) Jamsostek, PT (Persero) Taspen, PT (Persero) Asabri, dan PT Askes Indonesia (Persero) pasca Putusan Mahkamah Konstitusi tanggal 31 Agustus 2005 terhadap perkara Nomor 007/PUU-III/2005 dalam posisi transisi. Mengapa dalam posisi transisi? Karena Pasal 5 Ayat (2) dan ayat (3) UU No. 40 Tahun 2004 yang menyatakan ke-4 (empat) Persero tersebut sebagai BPJS menurut UU No. 40 Tahun 2004 dinyatakan bertentangan dengan Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat. Mahkamah Konstitusi dalam pertimbangan hukumnya menyatakan antara lain: "seandainya pembentuk undang-undang bermaksud menyatakan bahwa selama ini belum terbentuk BPJS sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) badan-badan sebagaimana dimaksud pada ayat (3) tersebut diberi hak-hak untuk bertindak sebagai BPJS, maka hal itu sudah cukup tertampung dalam Pasal 52 UU No. 40 Tahun 2004. Selanjutnya Mahkamah Konstitusi berpendapat bahwa ketentuan Pasal 52 UU No. 40 Tahun 2004 justru dibutuhkan untuk mengisi kekosongan hukum (*rechtsvacuum*) dan menjamin kepastian hukum

(*rechtszckerheid*) Karena belum adanya BPJS yang memenuhi persyaratan agar UU No. 40 Tahun 2004 dapat dilaksanakan.³⁰

Pada tanggal 25 November 2011, UU BPJS diundangkan. UUBPJS merupakan pelaksanaan dari pasal 5 ayat (1) dan Pasal 52 UUSJSN yang mengamanatkan pembentukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan transformasi kelembagaan PT Askes (Persero), PT Jamsostek (Persero), PT Taspen (Persero, dan PT ASABRI (Persero) menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Transformasi tersebut diikuti adanya pengalihan peserta, program, aset dan liabilitas, pegawai, serta hak dan kewajiban. Melalui UU BPJS dibentuk 2 (dua) BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, dan jaminan kematian. Dengan terbentuknya kedua BPJS tersebut jangkauan kepesertaan program jaminan sosial akan diperluas secara bertahap.³¹

Undang-Undang BPJS memiliki asas yang sama dengan asas dianut dalam UU SJSN. Pasal 2 Undang-Undang BPJS menentukan bahwa BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan asas berikut:³²

- a. Kemanusiaan, yakni asas yang terkait dengan penghargaan terhadap martabat manusia;
- b. Manfaat, yakni asas yang bersifat operasional menggambarkan pengelolaan yang efisien dan efektif; dan
- c. Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia, merupakan asas yang bersifat adil;

³⁰ Andika Wijaya. 2016. *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika, halaman 26-28.

³¹ *Ibid.*, halaman 28-29.

³² *Ibid.*

Sejalan dengan asas tersebut UU BPJS menentukan tujuan, yaitu untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebytyhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya (vide Pasal 3 UU BPJS). Tujuan demikian sesuai pula dengan tujuan sistem jaminan sosial nasiaonal yang disebutkan dalam ketentuan Pasal 3 UU SJSN. BPJS sebagaimana dimaksud oleh Pasal 5 ayat (1) UU BPJS adalah BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.³³

2. Fungsi, Tugas dan Kewenangan BPJS Ketenagakerjaan

BPJS sebagai badan hukum publik harus dibedakan dengan badan hukum privat yang pada prinsipnya didirikan oleh satu atau lebih orang untuk keperluan usaha guna mencari laba atau profit yang sebesar-besarnya. Hal ini berbeda dengan prinsip penyelenggaraan jamian sosial nasional, dimana salah satunya adalah prinsip nirlaba, di mana pengellaan usaha lebih mengutamakan penggunaan hasil pengembangan dana untuk memberikan manfaat sebesar-besarnya bagi seluruh peserta. Adapun dana yang terkumpul dari iuran yang dibayar oleh peserta dalam realisasi UU BPJS merupakan dana amanat, atau dana titipan dari peserta untuk digunakan sebesar-besarnya bagi kepentingan peserta jamian sosial.

Secara hukum BPJS bertanggung jawab kepada Presiden Republik Indonesia. Pertanggungjawaban BPJS kepada Presiden dilakukan melalui Dewan Jaminan Sosial Nasional (DSJN), yang oleh UU BPJS diberi kedudukan sebagai dewan yang berfungsi untuk membantu Presiden dalam perumusan kebijakan umum dan sinkronisasi penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional. BPJS

³³ *Ibid.*, halaman 31.

bertanggung jawab mengenai kepesertaan, pengelolaan dan pengembangan dana mengikuti prinsip-prinsip dana amanah, serta kebijakan umum jamina sosial kepada Presiden melalui DJSN.

BPJS memiliki fungsi sesuai dengan program jaman sosial yang diseleng-garakannya. Pasal 5 ayat (2) UU BPJS secara tegas telah membagi BPJS menjadi 2 (dua), yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Fungsi BPJS Kesehatan adalah untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan sedangkan fungsi BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk menyelenggarakan prgram jaminan kecelakaan kerja, program jaminan kematian, program jaman pensiun, dan jaminan hari tua. Untuk menjalankan fungsi tersebut, BPJS melakukak tugas-tugas sebagai berikut:³⁴

- a. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta;
- b. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja;
- c. Menerima bantuan iuran dan pemerintah;
- d. Mengelola dana jamina sosial untuk kepentingan Negara;
- e. Mengumpulkan dana mengelola data peserta program jaminan sosial;
- f. Membayarkan manfaat dan/atau ,membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuam rogrma jamina sosial;
- g. Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Untuk menunjang tugas-tugas yang diberikan melalui ketentuan pasal 10 UU BPJS, BPJS diberikan wewenang untuk:³⁵

- 1) Menagih pembayaran iuran;
- 2) Menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek dan jangka panjang dengan mempertimbangkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan dana, dan hasil yang memadai;
- 3) Melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemeberi kerja dalam memenuhi kewajibannya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan jaminan sosial nasional;

³⁴ *Ibid.*

³⁵ *Ibid.*

- 4) Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan mengenai besar pembayaran fasilitas yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh pemerintah;
- 5) Membuat atau menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan
- 6) Mengenaikan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya;
- 7) Melaporkan pemberi kerja kepada instansi yang berwenang mengenai ketidapatuhannya dalam membayar iuran atau dalam memenuhi kewajiban lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- 8) Melakukan kerja sama dengan pihak lain dalam rangka penyelenggaraan program jaminan sosial.

Kewenangan yang diberikan kepada BPJS sebagaimana Ketentuan Pasal

11 UU BPJS sekaligus melahirkan hak-hak BPJS, antara lain:³⁶

- a) Memperoleh dana operasional untuk penyelenggaraan program yang bersumber dari dana jaminan sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; dan
- b) Memperoleh hasil monitoring dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial dari DJSN setiap 6 (enam) bulan.

³⁶ *Ibid.*, halaman 34-35.

BAB III

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Pendaftaran Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Oleh Pengusaha

1. Pengaturan Hukum Pendaftaran Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan

Hak adalah segala sesuatu yang harus didapatkan oleh setiap orang yang telah ada sejak lahir bahkan sebelum lahir. Didalam *Kamus Bahasa Indonesia* hak memiliki pengertian tentang sesuatu hal yang benar, milik, kepunyaan, kewenangan, kekuasaan untuk berbuat sesuatu (karena telah ditentukan oleh undang-undang, aturan dan lain sebagainya), kekuasaan yang benar atas sesuatu atau untuk menuntut sesuatu, yang wajib dilaksanakan, keharusan (sesuatu hal yang harus dilaksanakan).³⁷

Hak sosial disini bukan hanya hak kepentingan terhadap negara saja akan tetapi sebagai anggota masyarakat bersama dengan anggota-anggota lain. Inilah yang disebut dengan hak sosial. Contoh: hak atas pekerjaan, hak atas pendidikan, hak atas pelayanan kesehatan. Hak-hal ini bersifat positif. Menurut Notonagor menjelaskan hak adalah kuasa untuk menerima atau melakukan suatu yang semestinya diterima atau dilakukan melulu oleh pihak tertentu dan tidak didapat oleh pihak lain maupun juga yang pada prinsipnya dapat dituntut secara paksa olehnya.

³⁷ Muhammad Sadi Is. 2015. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group, halaman 104.

Oleh karena itu, J.B. Daliyo menjelaskan perbedaan antara hak dan kewajiban, “hak adalah kewenangan yang diberikan oleh hukum objektif kepada subjek hukum dan kewajiban adalah beban yang diberikan oleh hukum kepada orang ataupun badan hukum, seperti kewajiban pengusaha yang berbeda hukum untuk membayar pajak penghasilan. Adapun menurut Saut P. Panjaitan menjelaskan hak dan kewajiban, hak adalah peranan yang boleh tidak dilaksanakan (bersifat fakultatif), sedangkan kewajiban merupakan peranan yang harus dilaksanakan (bersifat imperatif).³⁸

Hak dan kewajiban selalu bersifat timbal balik antara satu dengan yang lain. Hak pekerja atau buruh merupakan kewajiban pengusaha. Demikian pula sebaliknya. Hubungan kerja tidak terlepas dari perjanjian kerja yang dibuat oleh para pihak. Dalam hukum Indonesia, ada yang menterjemahkan dengan perjanjian dan ada pula yang menterjemahkan dengan perikatan. Hak dan kewajiban yang telah ditetapkan dalam perjanjian harus dilaksanakan dengan sebaik mungkin. Jangan sampai salah satu pihak melakukan pelanggaran.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, diatur mengenai hubungan kerja ini, di mana hubungan kerja yang terbentuk antara Pekerja atau Buruh dengan Pengusaha atau Perusahaan harus diwujudkan dalam bentuk perjanjian kerja yang meliputi: Perjanjian kerja Waktu tidak tertentu (PKWT), Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWTT), Peraturan Perusahaan, Perjanjian Kerja Bersama ataupun Perjanjian Pemborongan. Perlindungan kerja yang dituangkan di dalam perjanjian nantinya

³⁸ *Ibid.*, 105.

bertujuan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah.

Secara yuridis, di dalam Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003, yaitu memberikan perlindungan bahwa setiap tenaga kerja berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan penghidupan yang layak tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, dan aliran politik sesuai dengan minat dan kemampuan tenaga kerja yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang sama terhadap para penyandang cacat sedangkan di dalam ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 diatur juga mengenai kewajiban para pengusaha untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja atau buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama dan aliran politik.³⁹

Kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja/ buruh kedalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan ini tidak lain, yaitu bertujuan untuk mensejahterakan pekerja/ buruh yang dalam hal ini adalah pihak yang lemah di bawah kekuasaan perusahaan. Berdasarkan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Apabila pemberi kerja tidak mengindahkan aturan tersebut, maka akan dikenakan sanksi yang merujuk pada 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

³⁹ Suhartoyo. 2019. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional". *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2, No. 2, halaman. 328-329.

Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS. Adanya sanksi pidana terhadap pemberi kerja yang nyata-nyata lalai dalam hal pemungutan iuran program BPJS Ketenagakerjaan yang menjadi kewajibannya, yaitu 8 tahun kurungan penjara dan denda sebesar Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah). Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan kepada setiap anggotanya, yaitu adanya 4 (empat) program yang dijalankan, di antaranya: Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Pensiun (JP).⁴⁰

Perlu diketahui bahwa sistem jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan merupakan program perlindungan tenaga kerja dari segala risiko buruk yang dapat menimpa pekerja, seperti kecelakaan kerja, cacat tetap, hingga kematian. Setidaknya setiap pengusaha yang mempekerjakan karyawan sedikitnya 10 (sepuluh) orang atau membayar upah minimal Rp 1.000.000 (satu juta rupiah) dalam sebulan wajib mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan secara bertahap.

Kepesertaan BPJS kategori pekerja penerima upah tidak hanya mencakup pegawai tetap perusahaan, melainkan juga karyawan kontrak yang dipekerjakan melalui Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Bahkan, karyawan harian lepas dan borongan pun juga berhak mendapat jaminan sosial. Terhadap perusahaan yang berbentuk CV ataupun PT tetap mengikuti aturan BPJS karyawan kontrak tercantum dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja (Kepmenaker) No KEP-

⁴⁰ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Ibu Desy selaku Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, Jumat, 12 Februari 2021.

150/MEN/1999 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan PKWT. Adapun ketentuannya sebagai berikut:

- a. Setiap pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja harian lepas, borongan dan PWKT wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja kepada Badan Penyelenggara. (Pasal 2 ayat 1);
- b. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja PKWT selama tiga bulan secara berturut-turut atau lebih wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. (Pasal 13 ayat 1)
- c. Pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja PKWT kurang dari tiga bulan secara berturut-turut wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. (Pasal 13 ayat 2);
- d. Dalam hal hubungan kerja tenaga kerja PKWT sebagaimana dimaksud pada ayat (2) diperpanjang sehingga bekerja selama tiga bulan secara berturut-turut atau lebih, pengusaha wajib mengikutsertakannya dalam program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan terhitung mulai perpanjangan PKWT. (Pasal 13 ayat 3).

Berdasarkan ketentuan hukum di atas maka karyawan kontrak wajib didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan, termasuk yang bekerja kurang dari 3 (tiga) bulan. Misalnya, perusahaan alih daya (*outsourcing*) yang mempekerjakan karyawan PKWT untuk waktu 3 (tiga) bulan harus mendaftarkannya sebagai peserta Jaminan Keselamatan Kerja, Jaminan Kematian,

dan Jaminan Hari Tua. Sedangkan jika kurang dari 3 (tiga) bulan, perusahaan tetap wajib diikutsertakan Jaminan Keselamatan Kerja dan Jaminan Kematian.⁴¹

Besarnya iuran bagi kepesertaan Tenaga Kerja Harian Lepas , Borongan dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan diatur ketentuannya di dalam Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yaitu:

- 1) Jaminan Kecelakaan Kerja, yang rincian besarnya iuran berdasarkan kelompok jenis usaha sebagaimana dimaksud dalam Lampiran I Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993, sebagai berikut:
 - a) Kelompok I: 0,24% dari upah sebulan;
 - b) Kelompok II: 0,54% dari upah sebulan;
 - c) Kelompok III: 0,89% dari upah sebulan;
 - d) Kelompok IV: 1,27% dari upah sebulan;
 - e) Kelompok V: 1,74% dari upah sebulan;
- 2) Jaminan Hari Tua, sebesar 5.70% dari upah sebulan dengan rincian sebesar 3,70% ditanggung pengusaha dan sebesar 2% ditanggung tenaga kerja;
- 3) Jaminan Kematian, sebesar 0,30% dari upah sebulan;
- 4) Jaminan Pemeliharaan Kesehatan, sebesar 6% dari upah sebulan bagi tenaga kerja yang sudah berkeluarga dan 3% dari upah sebulan bagi

⁴¹ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Ibu Desy selaku Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, Jumat, 12 Februari 2021, Pukul 13.00 Wib.

tenaga kerja yang belum berkeluarga, dengan ketentuan upah sebulan setinggi-tingginya Rp.1.000.000 (satu juta rupiah).

Peraturan Pemerintah di atas merupakan ketentuan yang wajib dijalankan oleh perusahaan. Pembayaran iuran tersebut dilakukan secara periodik per-bulan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Penunggakan pembayaran iuran akan berakibat tidak berlakunya pelayanan ataupun benefit yang dapat diterima oleh pekerjanya. Sebagai contoh, bilamana perusahaan tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, maka ketika pekerja ingin mencairkan JHT maka mereka tidak dapat mengklaim JHT tersebut kepada BPJS Ketenagakerjaan. Demikian pula ketika terjadi kecelakaan kerja di dalam periode tunggakan terjadi atau didalam periode perusahaan belum membayar iurannya maka pekerja tidak dapat mengklaim pengobatan atau perawatan di Rumah Sakit akibat kecelakaan kerja tersebut. Dengan tidak terpenuhinya klaim para pekerja maka secara langsung para pekerja dirugikan. Sementara perusahaan bisa jadi sudah memotong iuran dari gaji para pekerjanya namun tidak disetorkan kepada BPJS Ketenagakerjaan. Iuran BPJS Ketenagakerjaan harus dibayarkan paling lama tanggal 15 setiap bulan. Keterlambatan pembayaran akan dikenakan denda 2% untuk setiap bulan keterlambatan.⁴²

2. Mekanisme Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan Oleh Perusahaan

Proses pendaftaran keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan digolongkan mudah, apabila sudah menyerahkan identitas diri dan keluarga, telah mengisi form yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan dan sudah melakukan pembayaran

⁴² Nurfatimah Mani. 2019. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan". *Media Iuris* Vol. 2 No. 3, halaman 378.

iuran pertama, walaupun kartu anggota BPJS Ketenagakerjaannya belum keluar, pekerja/buruh tersebut sudah terlindungi oleh BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan hasil wawancara juga menjelaskan bahwa BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara juga selalu rutin untuk melakukan sosialisasi, melalui media cetak, seperti Koran dan/ atau datang secara langsung kepada perusahaan yang telah terdaftar di Dinas Ketenagakerjaan. Untuk pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan pekerja dibedakan menjadi 2 (dua) golongan yaitu Pekerja Penerima Upah yang biasanya pihak perusahaan yang mendaftarkannya atau Pekerja Bukan Penerima Upah ini bisa didaftarkan sendiri oleh si pekerja tersebut.⁴³

Bagi perusahaan yang hendak mendaftar program ketenagakerjaan bagi pekerjaan ini, perlu melengkapi beberapa persyaratan pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan terlebih dahulu. Berikut cara dan syarat pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan kategori peserta tenaga kerja:

a. Kategori peserta tenaga kerja dalam hubungan kerja

Berikut dokumen persyaratan yang perlu dilampirkan untuk mendaftarkan karyawannya di dalam sebuah perusahaan:⁴⁴

- 1) Asli dan salinan SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan) Asli dan salinan NPWP Perusahaan;
- 2) Asli dan salinan Akta Perdagangan Perusahaan;
- 3) Salinan KTP (Kartu Tanda Penduduk) masing-masing karyawan;
- 4) Salinan KK (Kartu Keluarga) masing-masing karyawan;

⁴³ Berdasarkan Hasil Wawancara Dengan Ibu Apriyanti Selaku Staff Sumber Daya Manusia (SDM) BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, Jumat, 19 Februari, 2021.

⁴⁴ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Ibu Desy selaku Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, Jumat, 12 Februari 2021, Pukul 13.00 Wib.

- 5) Pas foto warna Karyawan, ukuran 2×3 sebanyak 1 lembar.

Dokumen pribadi perlu disiapkan dan kemudian diserahkan kepada pihak yang bertanggung jawab dalam pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan. Pendaftaran dapat dilakukan oleh perusahaan secara online melalui situs resmi www.bpjsketenagakerjaan.go.id.

- b. Kategori peserta tenaga kerja luar hubungan kerja

Jika peserta berstatus pekerja mandiri, seperti *freelance* atau *entrepreneur* tanpa sebuah badan usaha, pekerja mandiri ini perlu membentuk sebuah organisasi yang terdiri dari minimal 10 orang. Sebab untuk mendaftar program perlindungan dari pemerintah ini perlu sebuah organisasi atau badan usaha. Berikut dokumen yang perlu dipersiapkan dokumen-dokumen sebagai berikut:

- 1) Surat izin usaha dari kelurahan setempat;
- 2) Salinan KTP masing-masing pekerja;
- 3) Salinan KK masing-masing pekerja;
- 4) Pas foto warna masing-masing pekerja ukuran 2×3 sebanyak 1 lembar.

Setelah melengkapi semua dokumen, peserta dapat membuka situs BPJS Ketenagakerjaan. Gunakan alamat email keorganisasian atau alamat email salah satu anggota organisasi untuk memulai proses pendaftaran. Cara mendaftar BPJS Ketenagakerjaan secara online bisa dilakukan sebagai berikut:

- a) Masuk ke situs resmi BPJS Ketenagakerjaan di www.bpjsketenagakerjaan.go.id.
- b) Klik tombol “Daftarkan Saya” yang terdapat pada bagian atas website;

- c) Pada saat muncul pertanyaan “Ingin Mendaftar Sebagai?”, pilih “Perusahaan (Pemberi Kerja)”;
- d) Masukkan email perusahaan yang valid, atau email perwakilan dari badan usaha.
- e) Tunggu email pemberitahuan dari BPJS Ketenagakerjaan dan ikuti instruksi yang tertera dalam email tersebut;
- f) Setelah menyelesaikan semua instruksi, kumpulkan semua dokumen syarat pendaftaran dan bawa ke kantor BPJS Ketenagakerjaan di kota Anda.

Selain itu, untuk jenis program jaminan sosial yang ditawarkan oleh BPJS Ketenagakerjaan, pihak kami tidak memaksakan pekerja harus mengikuti seluruh program namun yang paling wajib adalah jaminan keselamatan kerja dan jaminan kematian untuk menghindari resiko yang mungkin saja terjadi pada diri pekerja yang bersangkutan.⁴⁵

3. Perlindungan Hukum Pendaftaran Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Bagi Pekerja dan Perusahaan

CST Kansil mengatakan bahwa perlindungan hukum adalah upaya hukum yang diberikan aparat penegak hukum kepada subjek hukum agar tercipta keadaan yang aman dari segala ancaman dan hambatan yang diberikan siapa saja. Satjipto Rahardjo mengatakan bahwa tujuan perlindungan hukum adalah untuk memberikan perlindungan terhadap Hak Asasi Manusia (HAM). Melalui adanya perlindungan tersebut maka hak-hak sebagai warga negara yang telah diberikan oleh hukum dapat dinikmati. Sementara itu, Philipus M. Hadjon berpandangan

⁴⁵ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Ibu Desy selaku Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, Jumat, 12 Februari 2021, Pukul 13.00 Wib.

bahwa pemerintah dapat melakukan perlindungan hukum kepada masyarakat dengan tindakan preventif dan represif.

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan hukum yang didapatkan oleh subjek hukum untuk memberikan pendapat atau mengajukan keberatan mengenai kebijakan yang belum disahkan. Sementara itu, perlindungan hukum yang didapatkan jika telah terjadi sengketa atau pelanggaran disebut perlindungan hukum represif. Alam. S mengatakan bahwa tenaga kerja adalah penduduk dengan rentang usia 15 (lima belas) tahun ke atas untuk negara berkembang dan penduduk yang berada pada rentang usia 15 (lima belas) hingga 64 (enam puluh empat) tahun. Tenaga kerja berdasarkan status pekerjaan dapat dibedakan menjadi pekerja lepas, pekerja kontrak, dan pekerja tetap. Pekerja lepas atau yang dikenal dengan istilah *freelance*, yaitu orang yang bekerja tanpa ada komitmen dengan suatu perusahaan tertentu. Selain itu, pekerja kontrak adalah orang yang dipekerjakan dan bekerja pada suatu perusahaan dalam jangka waktu yang telah disepakati pada suatu perjanjian tertulis. Selanjutnya adalah pekerja tetap, yang artinya orang yang dipekerjakan dan bekerja pada suatu perusahaan dengan jangka waktu yang tidak tertentu.

Berdasarkan Pasal 1 angka 14 UU Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi perjanjian kerja, yaitu perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang berisi syarat-syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak. Selain itu, Subekti mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang “buruh” dengan seorang “majikan”.

Perjanjian kerja dalam dibedakan menjadi dua macam menurut Undang - Undang Ketenagakerjaan, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). PKWT merupakan perjanjian kerja yang memiliki jangka waktu berlaku berdasarkan ketentuan yang telah ditetapkan, pekerjanya disebut sebagai pekerja kontrak. Sementara itu, PKWTT merupakan perjanjian yang tidak didasarkan pada waktu tertentu (Shalihah, 2017).⁴⁶

Perlindungan terhadap hak buruh/pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2), Pasal 28 D ayat (1), Pasal 28 D ayat (2) Undang-Undang Dasar Republik Indonesia (UUD 1945). Ketentuan tersebut, menunjukkan bahwa di Indonesia hak untuk bekerja telah memperoleh tempat yang penting dan dilindungi oleh UUD 1945. Perburuhan (ketenagakerjaan), berkaitan erat dengan hak atas pekerjaan yang merupakan salah satu hak azasi manusia yang harus mendapat jaminan hukum dari pemerintah/negara, sehingga semua buruh/pekerja/karyawan akan mendapatkan hak-hak normatif dari majikan atau pengusaha, juga mendapatkan kepastian hukum dan keadilan secara normatif. Intervensi pemerintah dalam bidang perburuhan/ ketenagakerjaan melalui peraturan perundang undangan tersebut telah membawa perubahan mendasar yakni menjadikan sifat hukum perburuhan/ketenagakerjaan menjadi ganda yakni sifat privat dan publik.⁴⁷

Mengenai sifat ganda hukum perburuhan /ketenagakerjaan tersebut juga diungkapkan oleh Philipus M Hadjon, yang mengatakan bahwa hukum

⁴⁶ Prilly Priscilia & Dkk. 2020. "Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru". Vol. 4, No. 1, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Jakarta, halaman 277-278.

⁴⁷ Niru Anita Sinaga. 2014. "Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Phk". Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara, Vol. 4, No.2, Fakultas Hukum Universitas Suryadarma, halaman 17.

perburuhan merupakan disiplin fungsional karena memiliki karakter campuran yaitu hukum publik dan hukum privat.³ Karakter hukum privat mengingat dasar dari hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan buruh/pekerja adalah hubungan kerja.

Adanya hubungan kerja berdasarkan perjanjian kerja. Perjanjian kerja merupakan salah satu jenis perjanjian yang tunduk pada ketentuan hukum kontrak. Hukum kontrak adalah bagian dari hukum privat. Sementara mempunyai karakter hukum publik karena hubungan hukum yang dilakukan oleh pemberi kerja dengan buruh/pekerja harus diatur dan diawasi atau difasilitasi oleh pemerintah dalam rangka pemberian jaminan perlindungan hukum bagi buruh/pekerja. Pendapat lain mengatakan mengenai sifat ganda tersebut dimana sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara buruh /pekerja dengan pengusaha/majikan, sedangkan sifat publik dapat dilihat dari:⁴⁸

- a. Adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan di bidang perburuhan/ketenagakerjaan;
- b. Ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah (Upah minimum)

Mengingat bahwa pembangunan nasional dilaksanakan dalam rangka pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya dalam rangka mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil, makmur, yang merata baik material maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945. Sehingga dalam rangka

⁴⁸ *Ibid.*, halaman 18.

pelaksanaan pembangunan nasional tenaga kerja mempunyai peranan dan kedudukan yang sangat penting sebagai pelaku dan tujuan pembangunan, maka sangat diperlukan perlindungan hak-hak bagi tenaga kerja. Sebab manusia sebagai tenaga kerja adalah makhluk ciptaan Tuhan Yang Maha Esa yang mengemban tugas mengelola dan memelihara alam semesta dengan penuh ketakwaan dan penuh tanggung jawab untuk kesejahteraan umat manusia, oleh penciptanya manusia dianugrahi hak azasi untuk menjamin

Keberadaan harkat dan martabat kemuliaan dirinya serta keharmonisan lingkungan. Hak Azasi Manusia adalah merupakan hak dasar yang secara kodrati melekat pada diri manusia, bersifat universal dan langsung oleh karena itu harus dilindungi, dihormati, dipertahankan, dan tidak boleh diabaikan, dikurangi atau dirampas oleh siapapun. Untuk menjamin perlindungan terhadap hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan, serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha. Sehingga untuk mengatur hubungan ketenagakerjaan ini perlu dibentuk suatu undang undang tentang ketenagakerjaan.

Pembinaan hubungan industrial sebagai bagian dari pembangunan ketenagakerjaan harus diarahkan untuk terus mewujudkan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan. Untuk itu, pengakuan dan penghargaan terhadap hak azasi manusia sebagaimana dituangkan dalam TAP MPR No. XVII/MPR/1998 harus diwujudkan. Dalam bidang ketenagakerjaan, ketetapan MPR ini merupakan tonggak utama dalam menegakkan demokrasi di tempat kerja. Penegakan demokrasi di tempat kerja diharapkan dapat mendorong

partisipasi yang optimal dari seluruh tenaga kerja dan pekerja / buruh Indonesia untuk membangun Negara Indonesia yang dicita-citakan, yaitu dalam rangka menciptakan manusia Indonesia seutuhnya dan mewujudkan masyarakat yang sejahtera, adil dan makmur, yang merata baik materiil maupun spiritual berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.⁴⁹

Manusia sebagai makhluk yang paling mulia dari antara makhluk ciptaan Tuhan yang lainnya adalah sebagai makhluk social, selalu berinteraksi satu dengan yang lainnya dan saling membutuhkan. Dalam berinteraksi biasanya akan menimbulkan akibat yang baik dan ada akibat yang buruk. Sebagai manusia biasa tidak luput dari kekurangan- kekurangan atau kesalahan-kesalahan baik yang disengaja maupun yang tidak disengaja. Terjadinya kesalahan itu bisa menimbulkan terjadinya perselisihan. Hal ini sangat lumrah terutama karena makin kompleksnya permasalahan yang dihadapi manusia saat ini terutama menghadapi krisis global yang mengakibatkan sebagian besar perekonomian mengalami keterpurukan dan menyebabkan semakin sulitnya menghadapi biaya – biaya hidup sehari-hari.

Hal ini menyebabkan orang sangat sensitif dan mudah tersinggung. Apabila timbul perselisihan yang menjadi suatu hal yang harus diperhatikan adalah bagaimana mencegah atau setidaknya memperkecil perselisihan tersebut. Dan apabila perselisihan ini terjadi maka haruslah diusahakan agar dapat diselesaikan dengan baik. Demikian juga halnya dalam bidang perburuhan tidak tertutup kemungkinan timbulnya perselisihan antara pengusaha dan buruh/pekerja. Biasanya pemacunya adalah berawal dari adanya perasaan-perasaan kurang puas

⁴⁹ *Ibid.*

karena sudut pandang yang berbeda. Pengusaha memberikan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang menurutnya sudah baik dan dapat diterima oleh para buruh/pekerja. Namun para buruh/pekerja yang bersangkutan mempunyai pandangan dan pertimbangan yang berbeda-beda, maka akibatnya kebijaksanaan yang diberikan oleh pengusaha itu menjadi tidak sama. Buruh / pekerja yang merasa puas akan bekerja semakin baik sedangkan bagi sebagian buruh/pekerja yang tidak merasa puas akan menunjukkan semangat kerja yang menurun sehingga terjadi perselisihanperselisihan. Yang menjadi pokok permasalahan ketidak puasan itu pada umumnya berkisar pada masalah-masalah sebagai berikut:⁵⁰

- a) Pengupahan;
- b) Jaminan sosial;
- c) Perilaku penugasan yang kadangkadang dirasakan kurang sesuai dengan kepribadian;
- d) Daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban;
- e) Adanya masalah pribadi.

Indonesia sebagai negara yang mengakui supremasi hukum membawa konsekuensi bahwa sistem pemerintahannya harus: (1) menjunjung tinggi hak asasi manusia dan menjamin segenap warga negara memiliki persamaan kedudukannya dalam hukum dan pemerinthan, serta wajib menjunjung tinggi hukum dan permintahan itu; (2) memegang teguh asas legalitas, dalam semua aspek

⁵⁰ *Ibid.*, halaman 19.

kehidupan kenegaraan yang meliputi aspek politik, sosial-budaya, ekonomi, dan pertahanan-keamanan.

Kedua hal tersebut di atas, merupakan ciri-ciri negara hukum. Menempatkan pengakuan dan perlindungan hak asasi manusia sebagai ciri negara hukum yang pertama, memiliki konsekuensi bahwa didalam negara hukum, hak asasi manusia harus diberikan prioritas utama. Perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM), penegakan supremasi hukum dengan peradilan yang bebas serta asas legalitas, hanya dijadikan sebagai sloga yang dengan rajinnya diucapkan oleh para penguasa dan petinggi hukum. Sejalan dengan permasalahan dan pertanyaan-pertanyaan yang sering dilontarkan oleh berbagai kelompok masyarakat bangsa mengenai keterpurukan hukum merupakan wujud keprihatinan dan kepedulian yang harus ditindaklanjuti. Upaya yang dapat dilakukan adalah dengan menghimpun sebnayak mungkin data dan informasi yang aktual dan akurat mengenai permasalahan-permasalahan hukum yang sedang dihadapi masyarakat. Kemudian dari data dan informasi yang ada, dirumuskan konsepsi dan rencana strategis berkenan dengan penegakan hukum (*law enforcement*) yang diyakini sebagai syarat mutlak keberhasilan pelaksanaan program pemerintah.⁵¹

B. Sanksi Administrasi Bagi Pengusaha Yang Tidak Mendaftarkan Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan Pekerja

⁵¹ Teguh Prasetyo dan Abdul Halim. 2016. *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum*. Jakarta: Raja Grafindo, halaman 340.

1. Jenis-Jenis Sanksi Administrasi Bagi Pengusaha

Sanksi merupakan bagian penutup yang penting di dalam hukum. Hal ini merupakan suatu bentuk pemaksaan dari administrasi Negara (pemerintah) terhadap warga negara dalam hal adanya perintah-perintah, kewajiban-kewajiban, atau larangan-larangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh administrasi negara (pemerintah). Di dalam konteks sosiologis, sanksi merupakan bentuk upaya penegakan hukum.

Penegakan hukum merupakan proses untuk mewujudkan keinginan-keinginan hukum menjadi kenyataan. Keinginan-keinginan tersebut adalah pikiran-pikiran badan pembuat undang-undang yang dirumuskan dalam peraturan-peraturan hukum. Sanksi itu sendiri dapat berupa sanksi pidana, sanksi perdata, dan juga sanksi administrasi.

Pelaksanaan aturan tersebut dapat selalu dalam koridor hukum maka dalam implementasi peraturan bidang perizinan tersebut diperlukan sanksi demi menjamin kepastian hukum, konsistensi pelaksanaan hukum, dan juga penegakan hukum bidang perizinan. Sebagaimana disebutkan di atas bahwa sanksi itu dapat berupa sanksi administrasi, sanksi pidana, ataupun sanksi perdata. Dalam konteks pelanggaran di bidang perizinan, mengingat pengaturan perizinan merupakan tindakan hukum sepihak dari pemerintah dan sebagai wujud perbuatan pemerintah yang bersegi satu dimana kedekatan aspek administratifnya lebih besar, maka untuk penjatuhan hukumannya dipilih sanksi administrasi dalam hal terjadi

pelanggaran yang dilakukan oleh seseorang atau badan hukum perdata di bidang perizinan.⁵²

Sanksi administrasi yang dimaksud dalam penelitian ini dapat diartikan sebagai hukuman bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial kepada BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan implementasinya, BPJS Ketenagakerjaan sudah berupaya untuk menerapkan sanksi yang sesuai kewenangannya, namun masih ada Perusahaan yang berbentuk CV ataupun PT dengan skala kecil yang tidak mendaftarkan karyawannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Alasannya pun beragam namun yang paling sering karena perusahaan tersebut memiliki kendala keuangan yang menjadi alasan terkuat sehingga tidak sanggup membayar iuran secara rutin. Sementara itu ada juga beberapa Perusahaan yang dengan sengaja tidak mau ikut BPJS Ketenagakerjaan dengan alasan pekerjaannya telah memiliki BPJS Kesehatan.⁵³

Seperti yang disinggung di halaman sebelumnya bahwa perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial dapat dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan perundang-undang yang berlaku. Hal ini disebabkan karena pendaftaran pekerja atau buruh sebagai peserta jaminan sosial merupakan kewajiban bagi perusahaan. Ketentuan perundang-undangan yang mewajibkan perusahaan untuk mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial adalah Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1993. Kemudian hal ini diatur juga dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun

⁵² Ivan Raharja. 2014. "Penegakan Hukum Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran" Perizinan Inovatif". Vol. 7, No. 2, halaman 117-119.

⁵³ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Ibu Desy selaku Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, Jumat, 12 Februari 2021, Pukul 13.00 Wib.

2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Ketentuan Pasal 4 ayat (1) UU No. 3 Tahun 1992 dengan jelas menentukan bahwa program jaminan sosial tenaga kerja wajib dilakukan oleh setiap perusahaan bagi tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di dalam hubungan kerja sesuai dengan ketentuan Undang-undang ini. Perusahaan yang melanggar ketentuan tersebut dapat dikenakan sanksi yang diatur dalam Pasal 29 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yang berbunyi:

- (1) Barangsiapa tidak memenuhi kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1); Pasal 10 ayat (1), ayat (2), dan ayat (3); Pasal 18 ayat (1), ayat (2), ayat (3), ayat (4), dan ayat (5); Pasal 19 ayat (2); Pasal 22 ayat (1); dan Pasal 26, diancam dengan hukuman kurungan selama-lamanya 6 (enam) bulan atau denda setinggi-tingginya Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah).
- (2) Dalam hal pengulangan tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) untuk kedua kalinya atau lebih setelah putusah akhir telah memperoleh kekuatan hukum tetap, maka pelanggaran tersebut dipidaha kurungan selama-lamanya 8 (delapan) bulan.
- (3) Tindak pidana sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) adalah pelanggaran.

Kemudian dalam Pasal 30 UU No. 3 Tahun 1992 ditentukan bahwa dengan tidak mengurangi ketentuan pidana sebagaimana dimaksud dalam Pasal 29 ayat (1) dan ayat (2) terhadap pengusaha, tenaga kerja, dan Badan Penyelenggara yang tidak memenuhi ketentuan undang-undang ini dan peraturan pelaksanaanya dikenakan sanksi administrasi, ganti rugi, atau denda yang akan diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah. Adapun peraturan pemerintah yang mengatur tentang sanksi administrasi diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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 sesuai dengan Pasal 29, maka jenis sanksi yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruh (tenaga kerja) sebagai peserta program jaminan sosial adalah sanksi pidana (kurungan dan denda), serta sanksi administrasi.

Terkhusus, untuk sanksi administrasi yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial juga diatur di dalam konteks undang-undang ini, perusahaan dapat diklasifikasikan sebagai pemberi kerja selain penyelenggara negara. Sanksi administrasi bagi perusahaan tersebut dicantumkan dalam Pasal 17 UU Nomor 24

Tahun 2011 yang berbunyi:

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.

- a. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - 1) Teguran tertulis;
 - 2) Denda; dan/atau
 - 3) Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.
- b. Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan oleh BPJS.
- c. Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan oleh Pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS.
- d. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Berdasarkan 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.

Perusahaan yang tidak melakukan kewajiban itu dapat dikenakan sanksi berupa pidana kurungan atau denda dan sanksi administrasi berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Jadi, jenis sanksi yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial adalah sanksi pidana dan sanksi administrasi.⁵⁴

Perbedaan antara sanksi administrasi dan sanksi pidana dapat dilihat dari tujuan pengenaan sanksi itu sendiri. Sanksi administrasi ditujukan kepada perbuatan pelanggarannya, sedangkan sanksi pidana ditujukan kepada si pelanggar dengan memberikan hukuman berupa nestapa. Sanksi administrasi dimaksudkan agar perbuatan pelanggaran itu dihentikan. Sifat sanksi adalah *reparatoir* artinya memulihkan pada keadaan semula. Di samping itu, perbedaan antara sanksi pidana dan sanksi administrasi ialah tindakan penegakan hukumnya. Sanksi administrasi diterapkan oleh pejabat tata usaha negara tanpa harus melalui prosedur pengadilan, sedangkan sanksi pidana hanya dapat dijatuhkan oleh hakim pidana melalui proses peradilan.⁵⁵

Lebih lanjut, kapan saatnya perusahaan atau pengusaha dapat dijatuhi sanksi administrasi atas pelanggaran pendaftaran program BPJS Ketenagakerjaan dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Teguran tertulis

⁵⁴ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Ibu Desy selaku Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, Jumat, 12 Februari 2021, Pukul 13.00 Wib.

⁵⁵ Ayu Puspasari. 2018. "Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja Atau Buruhnya Sebagai Peserta Jaminan Sosial". Jurnal Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang, Halaman 8-9.

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. (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).

2. Mekanisme Penjatuhan Sanksi Administrasi Bagi Pengusaha

Pemerintah berupaya untuk melindungi para pekerja dan juga mengawasi perusahaan agar dapat secara rutin melaksanakan kewajibannya salah satunya melalui 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 Penyelenggara Jaminan Sosial serta Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor 23 tahun 2016 tentang Prosedur Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapatkan Layanan Publik Tertentu untuk Pengusaha Selain Administrator. Selain itu juga, melalui Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS juga telah disebutkan mengenai sanksi bagi perusahaan yang melalaikan tanggung jawabnya mendaftarkan atau membayar iuran. Tata cara pengenaan sanksi kepada pemberi kerja atau perusahaan adalah sebagai berikut:⁵⁶

- a. Pengenaan sanksi teguran tertulis diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja oleh BPJS.
- b. Teguran tertulis pertama untuk jangka waktu 10 hari, apabila sampai dengan berakhirnya jangka waktu 10 hari sanksi teguran tertulis pertama Pemberi kerja selain penyelenggara Negara tidak melaksanakan

⁵⁶ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Ibu Desy selaku Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, Jumat, 12 Februari 2021, Pukul 13.00 Wib.

kewajibannya, BPJS mengenakan sanksi teguran tertulis kedua untuk jangka waktu 10 hari.

- c. Apabila pada masa teguran tertulis pemberi kerja tidak juga mendaftarkan pekerjajanya dalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan maka pemberi kerja akan dikenakan sanksi denda oleh BPJS, yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran kedua berakhir. Besarnya denda yang dikenakan adalah 0,1% (nol koma satu persen) setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir yang disetorkan kepada BPJS bersamaan dengan pembayaran iuran berikutnya. Denda sebagaimana dimaksud menjadi pendapatan lain dari dana jaminan sosial.
- d. Apabila sanksi berupa denda tidak disetor lunas, pemberi kerja selain Penyelenggara Negara dikenai sanksi tidak mendapat pelayanan public tertentu yang dilakukan oleh Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS yang meliputi:
 - 1) Perizinan terkait usaha;
 - 2) Izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
 - 3) Izin memperkerjakan tenaga asing;
 - 4) Izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
 - 5) Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dicabut apabila:

- a) Denda telah disetor secara lunas kepada BPJS dan telah mendaftarkan dirinya dan pekerjajanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya bagi pemberi kerja selain

Penyelenggara Negara yang melanggar kewajibannya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a Undang-undang No 24 Tahun 2011; atau

- b) Telah memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar bagi pemberi kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b.

Sehubungan dengan itu, dengan bukti lunas pembayaran denda, pendaftaran kepesertaan, dan bukti pemberian data kepesertaan yang lengkap dan benar dijadikan sebagai dasar pencabutan sanksi tersebut. Sanksi yang diberikan secara bertahap tidak selalu diberikan sesuai dengan tahapannya.

Hal ini dikarenakan kerjasama BPJS Ketenagakerjaan dengan aparaturnya penegak hukum belum terjalin dengan erat. Perusahaan baru akan mendapatkan sanksi administratif bila BPJS Ketenagakerjaan melaporkan kondisi perusahaan tersebut kepada instansi yang berkepentingan misalkan dengan Dinas Tenaga Kerja. Dengan demikian perusahaan yang akan mengajukan perijinan kepada Dinas Tenaga Kerja diwajibkan terlebih dahulu untuk membayar tunggakannya. Dinas Tenaga Kerja seharusnya bisa menerapkan sanksi dengan tegas bila tidak dibayarkan iurannya maka perijinannya tidak akan dilayani, namun hal ini jarang terjadi. Dinas Tenaga Kerja seringkali hanya memberikan Surat Peringatan dan tidak ada pelaksanaan sanksi yang diberikan sesuai Undang-Undang. Pada kenyataannya BPJS Ketenagakerjaan memberikan toleransi kepada perusahaan

sehingga denda terus berjalan dan akibatnya semakin panjang waktu yang dibutuhkan untuk bisa mengajukan klaim bagi para pekerjanya.⁵⁷

Pentingnya pemerintahan dijalankan sesuai dengan kepentingan umum seperti karakteristik *goog governance* maka diperlukan adanya pengawasan kepada pemerintah menjalankan programnya. Pengawasan yang efektif memang harus dilakukan karena ini penting guna menjaga akuntabilitas publik. Perlu diingat, pengawasan merupakan cara untuk menjaga legitimasi rakyat terhadap kinerja pemerintah.

Pelaksanaan pengawasan ini merupakan syarat untuk peneraan sanksi. Jadi pelaksanaan pengawasan telah mendukung penegakan hukum (*handhaving*). Pegawai pengawasan melalui penerangan (*penyuluhan*, *anjuran/bujukan*) peringatan, dan nasihat biasanya dapat mencegah dustu pelanggaran yang harus diberi sanksi. Kata “pengawasan” dianggap mempunyai makna konotasi yang kurang menyenangkan karena dianggap mengancam kebebasan dan otonomi individu pegawai maupun kelompok pegawai. Padahal sebuah organisasi memerlukan adanya pengawasan demi menjamin tercapainya tujuan organisasi.

Pengawasan juga merupakan salah satu cara untuk menghubungkan antar tingkat di pemerintah. Menurut Phillipus Mandiri Hadjon, hubungan di antara tingkat-tingkat dalam pemerintahan harus dibedakan antara hubungan vertikal (*pengawasan*, *kontrol dll*) dengan hubungan hrizontal (*perjanjian kerjasama* diantara para pejabat yang berada pada tingkat yang sama). Alasan hubungan vertikal yang berupa pengawasan yang dilakukan oleh badan-badan pemerintah

⁵⁷ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Ibu Desy selaku Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, Jumat, 12 Februari 2021, Pukul 13.00 Wib.

tingkat lebih tinggi terhadap badan yang lebih rendah. Hadjon mengungkapkan pengawasan yang dilakukan pemerintah ke pemerintah yang lebih rendah diantaranya yaitu:⁵⁸

- a. Kordinasi yaitu merupakan cara untuk mencegah atau mencari penyelesaian konflik/perselisihan kepentingan, Misalnya kordinasi diantar kabupaten/kota.
- b. Pengawasan kebijaksanaan yaitu model pengawasan ini disesuaikan dengan kebijaksanaan dari aparat pemerintah yang lebih rendah terhadap yang lebih tinggi.
- c. Pengawasan kualitas yaitu pengawasan ini merupakan kontrol atas kebolehan dan kualitas teknik pengembalian keputusan dan tindak-tindakan aparat pemerintah yang lebih rendah.
- d. Alasan-alasan keuangan yaitu bentuk pengawasan ini adalah peningkatan kebijaksanaan yang tepat dan seimbang dari aparat pemerintah yang lebih rendah.
- e. Perlindungan hak dan kepentingan warga yaitu dalam situasi tertentu mungkin diperlukan suatu perlindungan khusus untuk kepentingan dari seorang warga.

Sedangkan bentuk-bentuk pengawasan dan kontrol yang dipaparkan oleh Hadjon adalah sebagai berikut:

- 1) Pengawasan represif, yakni pengawasan yang dilakukan kemudian;
- 2) Pengawasan preventif, yakni pengawasan yang dilakukan sebelumnya;

⁵⁸ Mughtar Said. 2019. *Asas-Asas Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Penerbit Thafa Media, halaman 74-75.

- 3) Pengawasan yang positif;
- 4) Kewajiban untuk perundangan;
- 5) Konsultasi dan perundangan;
- 6) Hak berbanding administrative;
- 7) Dinas-dinas pemerintah yang didekonsetrasi;
- 8) Keuangan;
- 9) Perencanaan;
- 10) Pengangkatan untuk kepentingan pemerintah pusat.

Ahmad Fikri Hadin mengungkapkan sistem pengawan yang efektif itu berupa pengawasan intern (*internal control*) dan pengawasan extem (*external control*). Selain dua cara tersebut maka dibutuhkan juga pengawasan dari masyarakat, supaya *good govermence* dapat terwujud dengan baik. Sedangkan karakteristik pengawasan efektif itu yakni akurat, tepat waktu dan menyeluruh, terpusat pada titik-tik pengawasan strategik, realistik secara ekonomi, realistik secara organisasi, terkoordinasi dengan aliran kerja organisasi fleksibel, bersifat petunjuk dan operasional, serta diterima para anggota organisasi.

C. Faktor Penghambat Pelaksanaan Hukum Bagi Ketenagakerjaan

1. Faktor Penghambat Pelaksanaan Hukum Bagi Ketenagakerjaan di Indonesia

Isu ketenagakerjaan merupakan salah satu permasalahan yang menjadi bagian pembahasan dalam amandemen Undang-Undang Dasar 1945 (UUD 1945). Hadirnya isu ketenagakerjaan dalam proses pembahasan amandemen UUD 1945 memperlihatkan komitmen negara untuk melindungi hak setiap komponen yang

ada termasuk hak warga negara untuk memperoleh pekerjaan dan bekerja sesuai dengan harkat martabat kemanusiaannya. Hal ini sebagaimana tertuang dalam Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 yang menegaskan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Konstruksi pasal tersebut adalah negara memberikan jaminan bagi setiap warganya untuk mendapatkan pekerjaan dan memperoleh hak atas pekerjaan yang dilakukannya.

Tidak dapat dipungkiri, peran tenaga kerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat dengan disertai berbagai tantangan dan risiko yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas nasional. Salah satu upaya untuk memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja adalah melakukan pengawasan terkait penyelenggaraan ketenagakerjaan. Penyelenggaraan pengawasan ketenagakerjaan menjadi penting dilakukan untuk menjamin proses penyelenggaraan ketenagakerjaan berjalan sesuai dengan ketentuan yang ada. Pasal 1 angka 32 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Pasal 1 angka 1 Perpres Nomor 21 Tahun 2010 tentang Pengawasan Ketenagakerjaan mendefinisikan pengawasan ketenagakerjaan sebagai kegiatan mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Dalam buku panduan yang dikeluarkan oleh ILO disebutkan bahwa pengawasan ketenagakerjaan adalah fungsi publik dari administrasi ketenagakerjaan yang memastikan penerapan perundang-undangan

ketenagakerjaan di tempat kerja.⁵⁹ Selanjutnya DI dalam Pasal 3 ayat (2) Permen No. 33 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa fungsi pengawasan ketenagakerjaan adalah untuk:

- a. Menjamin penegakan hukum ketenagakerjaan;
- b. Memberikan penerangan dan penasihat teknis kepada pengusaha dan pekerja/buruh mengenai hal-hal yang dapat menjamin efektifitas pelaksanaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan; dan
- c. Mengumpulkan bahan keterangan mengenai hubungan kerja dan keadaan ketenagakerjaan dalam arti yang seluas-luasnya sebagai bahan penyusunan atau penyempurnaan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan.

Pada masa lalu, pengawasan ketenagakerjaan di bidang hubungan industrial kurang mendapat perhatian, baik dari kalangan manajer puncak maupun dari manajer sumber daya manusia sendiri. Namun pada saat ini pengawasan tersebut digalakan karena hubungan antara pekerja dengan pengusaha menjadi semakin kompleks dari masa sebelumnya. Lebih lanjut lagi, faktor-faktor yang membuat hubungan industrial di Indonesia wajib diawasi adalah:

- 1) Perbedaan perkembangan sejarah industrial (antara negara maju dan berkembang);
- 2) Perbedaan pendekatan dalam pemenuhan tuntutan dan kebutuhan kaum pekerja;
- 3) Kepedulian terhadap perbaikan industrial dan kesejahteraan; serta

⁵⁹ Ujang S. Charda. 2015. "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja". *Jurnal Wawasan Hukum*, 32 (1), 3.

4) Tekad membangun masyarakat industri yang bermasa depan.

Meskipun begitu, di dalam pelaksanaan hubungan industrial yang harmonis terkadang mengalami hambatan, baik dari sisi pekerja, pengusaha termasuk pula dari pemerintah. Secara umum, faktor-faktor penghambat pelaksanaan hukum ataupun penegak hukum ketenagakerjaan di Indonesia menurut Suwanto ialah sebagai berikut:⁶⁰

- a) Pemerintah sebagai lembaga pengawasan ketenagakerjaan tidak melakukan tugas secara objek memihak atau kurang menguasai terhadap berbagai peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- b) Faktor penghambat dari aspek sarana atau fasilitas pada umumnya adalah pengusaha enggan untuk membentuk sarana hubungan industrial yang harmonis dalam perusahaannya, sehingga kalau dibentuk hanya bersifat formalitas (asal ada) sehingga sarana tersebut tidak dilaksanakan secara optimal. Para pengusaha pada umumnya berpandangan bahwa sarana hubungan industrial adalah alat bagi pekerja/buruh untuk menuntut kesejahteraan kepada pengusaha, yang artinya melaksanakan sarana hubungan industrial sama saja membuka peluang kepada pekerja/buruh untuk melakukan berbagai tuntutan kepada pengusaha. Sarana-sarana hubungan industrial yang dimaksud, antara lain: Peraturan Perusahaan, Peraturan Kerja Bersama, Organisasi Pekerja, Organisasi Pengusaha, Lembaga Kerjasama Biparti, Lembaga Kerjasama Tripartite, dan lain-lain.

⁶⁰ Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tan Kirana Utami. 2016. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial". Jurnal PJIH Vol. 3, No. 2, halaman 419-420.

- c) Faktor penghambat dalam penegakan hukum dari aspek masyarakat atau lingkungan bisa berasal dari pekerja/buruh bisa juga berasal dari pengusaha.

Sebagai contoh menurut Suwanto, faktor penghambat pengusaha adalah masih banyaknya pengusaha yang tidak bisa memahami atau menerapkan secara benar peraturan perundang-undangan terkait program kesejahteraan pekerja/buruh yang oleh sementara pengusaha dianggap sebagai beban biaya, sehingga memperlakukan pekerja sebagai alat produksi semata dan kurang menghargai bahwa mereka sebagai manusia dengan segala harkat martabatnya.

- d) Faktor penghambat dari aspek pekerja/buruh menurut Suwanto adalah tingkat pendidikan yang relatif rendah sehingga mudah dipengaruhi tanpa adanya alasan yang rasional, adanya semangat kebersamaan/solidaritas pekerja/buruh yang terlalu tinggi, dan lain-lain.
- e) Faktor penghambat dari masyarakat sekitar adalah dengan tanpa mempertimbangkan kemampuan (*qualification*) atau daya tampung perusahaan, masyarakat sekitar beranggapan merekalah yang harus diprioritaskan untuk diterima sebagai pekerja di perusahaan tersebut.
- f) Faktor penghambat dari aspek hukumnya adalah beberapa sistem hukum hubungan industrial yang ada tidak sesuai dengan pola hubungan industrial Pancasila dan tidak sesuai dengan pandangan hidup (*way of life*) bangsa Indonesia, sehingga pelaksanaannya menimbulkan ketidakadilan dan ketidakpastian.

Upaya yang harus dilakukan dalam menangani masalah tenaga kerja sangat kompleks, oleh karenanya paling tidak harus ada 3 (tiga) unsur yang berperan dan berupaya melakukan kegiatan secara nyata setelah memperhatikan faktor-faktor di atas. Upaya-upaya yang dapat dilakukan oleh pemerintah adalah: *pertama*, melaksanakan pengawasan dengan penuh tanggung jawab, cepat, objek, adil dan tidak memihak. *Kedua*, pembaharuan dan revisi perundang-undangan yang tidak sesuai lagi dengan perkembangan zaman dan ketiga, penegakan hukum secara konsisten dan mencegah campur tangan pihak lain dalam masalah hubungan industrial. Selain itu, masih terdapat eksistensi sebagian pekerja/buruh yang belum memperoleh penghasilan (*take home pay*) untuk memenuhi kehidupan yang layak bagi kemanusiaan, belum mendapat imbalan dan perlakuan yang adil serta layak dalam hubungan kerja.⁶¹

2. Faktor Penghambat Pelaksanaan Hukum Bagi Pengusaha Yang Tidak Mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan

Pelaksanaan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja tentunya akan menimbulkan hambatan-hambatan serta apa saja yang berkaitan dengan perwujudan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja. Dalam hal ini adanya banyak aspek yang akan menghambat perwujudan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, antara lain prosedur pelaksanaan yang tidak sesuai dengan ketentuan serta hubungan pengusaha dan tenaga kerja dalam perwujudan pelaksanaan perlindungan hukum.

⁶¹ *Ibid.*, halaman 421.

Berdasarkan hasil wawancara diperoleh bahwa faktor-faktor penghambat pelaksanaan hukum bagi pengusaha yang tidak mendaftarkan BPJS Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut:⁶²

- a. Faktor pengawasan hukum, yaitu masih rendahnya penerapan sanksi administrasi yang telah diatur di perundang-undangan BPJS. Implementasinya di lapangan yang tidak berjalan maksimal membuat para pengusaha tidak kapok dan tidak takut untuk tidak mendaftarkan para pekerjanya di program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.
- b. Faktor ketidakpedulian pemberi kerja yaitu sifat egoistis pemberi kerja terhadap jaminan sosial pekerjanya juga menjadi faktor tidak berjalannya pelaksanaan perlindungan hukum ini,
- c. Faktor rendahnya pengetahuan pekerja atas hak-haknya yaitu para pekerja sering sekali tidak bisa membedakan program-program jaminan Kesehatan dan jaminan sosial yang dimiliki BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga, bagi para pekerja menganggap bahwa keduanya hanya menjamin Kesehatan dan gratis berobat saja. Padahal BPJS Ketenagakerjaan juga menjamin jaminan hari tua bagi para pekerjanya.

Implementasi penerapan sanksi administrasi yang dilakukan oleh pihak BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara sejauh ini belum ada perusahaan di yang ditindak secara hukum karena tidak patuh. Namun, sudah ada kurang lebih 30 perusahaan diberi Surat Pemberitahuan (SP) 1 karena terverifikasi belum

⁶² Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Ibu Desy selaku Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, Jumat, 12 Februari 2021, Pukul 13.00 Wib.

mendaftarkan pekerjajanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. SP 1 tersebut merupakan tahapan awal pembinaan. Masih banyak sekali perusahaan terutama yang bergerak di bidang jasa berupa CV, perdagangan, pertokoan, koperasi, UKM, yang juga belum patuh.⁶³

BPJS berharap potensi ini segera saja ikut program BPJS. Jika perusahaan tetap belum patuh, SP 1 akan dinaikkan menjadi SP 2, dan berlanjut pada proses kunjungan. Dalam kunjungan ini ada kesepakatan dan komitmen kapan perusahaan akan ikut program BPJS. Kalau belum, BPJS akan meminta bantuan hukum dan koordinasi dengan kejaksaan. Jadi nanti, tuntutannya dari BPJS. Surat kuasa khusus disampaikan kepada kejaksaan untuk dilakukan langkah hukum perdata. Ketidapatuhan pengusaha ada beberapa kategori, yakni belum mendaftarkan seluruh pekerjajanya, mendaftarkan hanya pada sebagian program, dan perusahaan yang menunggak iuran BPJS.⁶⁴

Persoalan hukum ini bisa terhindarkan, bila diperusahaan mematuhi konsitusi dan mendaftarkan pekerjajanya menjadi peserta jaminan sosial. Dengan begitu, pekerja pun tidak merasa kesejahteraannya terancam dan bisa bekerja dengan baik. Bila sebaliknya yang terjadi, akan sulit menekan aksi unjuk rasa buruh yang belakangan ini sering terjadi. Untuk itu, agar perintah yang diamanahkan di dalam undang-undang BPJS tersebut bisa berjalan dengan baik, perlu kiranya adanya aturan yang bersifat memberikan peringatan dan pengawasan yang tepat.

⁶³ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Ibu Desy selaku Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, Jumat, 12 Februari 2021, Pukul 13.00 Wib.

⁶⁴ Berdasarkan Hasil Wawancara dengan Ibu Desy selaku Staff Sumber Daya Manusia (SDM) di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Medan Utara, Jumat, 12 Februari 2021, Pukul 13.00 Wib.

Mengatasi faktor-faktor penghambat pelaksanaan ketenagakerjaan khususnya dalam hal memberikan perlindungan hukum berupa jaminan sosial yang wajib dilakukan oleh pemberi kerja dalam hal ini perusahaan atau pengusaha maka dapat diterapkan beberapa teori tentang Ketidaksesuaian antara kehendak dan pernyataan yang digolongkan lagi menjadi 3 (tiga) teori. Ketiga teori itu meliputi teori kehendak, teori pernyataan, dan teori kepercayaan sebagai berikut:⁶⁵

- a. Teori Kehendak (*Wilstheorie*) yaitu dimana perjanjian itu terjadi apabila ada persesuaian antara kehendak dan pernyataan. Apabila terjadi ketidakwajatan, kehendaklah yang menyebabkan terjadinya perjanjian. Kelemahan teori ini menimbulkan kesulitan apabila tidak ada persesuaian antara kehendak dan pernyataan.
- b. Teori pernyataan (*Verklaringtheorie*) yaitu menurut teori ini, kehendak merupakan proses batinlah yang tidak diketahui, orang lain. Akan tetapi, yang menyebabkan terjadinya perjanjian adalah pernyataan. Jika terjadi perbedaan antara kehendak dan pernyataan, perjanjian tetap terjadi. Dalam praktiknya teori ini menimbulkan kesulitan-kesulitan.
- c. Teori Kepercayaan (*Vertouwenstheorie*) yaitu menurut teori ini tidak setiap pernyataan menimbulkan perjanjian, tetapi pernyataan yang menimbulkan kepercayaan saja yang menimbulkan perjanjian. Kepercayaan dalam arti bahwa pernyataan itu benar-benar dikehendaki. Kelemahan teori ini bahwa kepercayaan itu sulit dinilai.

⁶⁵ H. Salim. 2012. *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, halaman 167-168.

Adanya 3 (tiga) teori di atas, maka alternatif pemecahan dari kesulitan yang dihadapi ketiga teori di atas dapat berupa:⁶⁶

- 1) Dengan tetap mempertahankan teori kehendak, yaitu menganggap perjanjian itu terjadi apabila tidak ada persesuaian antara kehendak dan pernyataan. Pemecahannya: akan tetapi pihak lawan berhak mendapat ganti rugi, karena pihak lain mengharapkannya.
- 2) Dengan tetap berpegang pada teori kehendak, hanya dalam pelaksanaannya kurang ketat, yaitu dengan menganggap kehendak itu ada.
- 3) Penyeselaiaanya dengan melihat pada perjanjian baku (*standart contract*), yaitu suatu perjanjian yang didasarkan kepada ketentuan umum didalamnya. Biasanya perjanjian dituangkan dalam bentuk formulir.

⁶⁶ *Ibid.*, halaman 168-169.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum pendaftaran kepesertaan BPJS ketenagakerjaan oleh pengusaha yaitu kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja/ buruh kedalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan ini tidak lain, yaitu bertujuan untuk mensejahterakan pekerja/ buruh yang dalam hal ini adalah pihak yang lemah di bawah kekuasaan perusahaan. Berdasarkan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.
2. Sanksi administrasi bagi pengusaha yang tidak mendaftarkan kepesertaan BPJS ketenagakerjaan pekerja yaitu diatur berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia 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 sesuai dengan Pasal 29, maka jenis sanksi yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruh (tenaga kerja) sebagai peserta program jaminan sosial adalah sanksi pidana (kurungan

dan denda), serta sanksi administrasi. Terkhusus, untuk sanksi administrasi yang

dapat dikenakan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial juga diatur di dalam konteks undang-undang ini, perusahaan dapat diklasifikasikan sebagai pemberi kerja selain penyelenggara negara. Sanksi administrasi bagi perusahaan tersebut dicantumkan dalam Pasal 17 UU Nomor 24 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa: Teguran tertulis; Denda; dan/atau Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

3. Faktor Penghambat Pelaksanaan Hukum Bagi Ketenagakerjaan terutama dalam perlindungan hukum jaminan sosial pekerja yaitu: Pertama, faktor pengawasan hukum, yaitu masih rendahnya penerapan sanksi administrasi yang telah diatur di perundang-undangan BPJS. Implementasinya di lapangan yang tidak berjalan maksimal membuat para pengusaha tidak kapok dan tidak takut untuk tidak mendaftarkan para pekerjanya di program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Kedua, faktor ketidakpedulian pemberi kerja yaitu sifat egoistis pemberi kerja terhadap jaminan sosial pekerjanya juga menjadi faktor tidak berjalannya pelaksanaan perlindungan hukum ini, Ketiga, faktor rendahnya pengetahuan pekerja atas hak-haknya yaitu para pekerja sering sekali tidak bisa membedakan program-program jaminan Kesehatan dan jaminan sosial yang dimiliki BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Sehingga, bagi para pekerja menganggap bahwa keduanya hanya menjamin Kesehatan dan gratis berobat saja. Padahal BPJS Ketenagakerjaan juga menjamin jaminan hari tua bagi para pekerjanya.

B. Saran

1. Bagi Pemerintah Kota Medan, terkait dalam hal perlindungan hukum pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan bagi seluruh pekerja yang ada dibawah perusahaan jenis apapun perlu kiranya memberlakukan tindakan tegas mengawasi, membina, serta menindak pemberi kerja yang tidak menajalankan kewajibannya sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku terutama mengenai pendaftaran program Jaminan Keselamatan Kerja dan Jaminan Kematian yang diberikan BPJS Ketenagakerjaan yang begitu besar manfaatnya bagi pekerja di suatu perusahaan.
2. Bagi pelaku usaha, diharapkan lebih sadar akan pentingnya pemenuhan hak pekerja seperti hak untuk mendapatkan perlindungan kesejahteraan sosial, karena pekerja mempunyai peranan penting dalam suatu perusahaan, tanpa adanya pekerja perusahaan tersebut tidak bisa jalan dan tidak bisa ikut serta dalam pembangunan nasional.
3. Bagi BPJS Ketenagakerjaan, diharapkan perlu meningkatkan kualitas sosialisasinya, mengingat masih banyaknya lapisan masyarakat yang belum mengetahui manfaat dari program yang ada di BPJS Ketenagakerjaan.
4. Bagi Pekerja atau Buruh, diharapkan dapat membentuk serikat pekerja atau ikut bergabung dengan serikat yang ada di Kota Medan agar nasib pekerja/ buruh lebih terjamin dan akan mendapatkan pembelaan dari serikat pekerja bila terjadinya pelanggaran terhadap hak pekerja/ buruh oleh pengusaha.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku-Buku

- Achmad Ali dan Wiwie Heryani. 2013. *Menjelajahi Kajian Empiris Terhadap Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Andika Wijaya. 2016. *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Asri wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Elisabeth Nurhaini Butarbutar. 2018. *Metode Penelitian Hukum*. Bandung: PT Refika Aditama.
- H. Salim. 2012. *Perkembangan Teori Dalam Ilmu Hukum*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- H.M.N. Purwosutjipto. 1981. *Pengertian Pokok Hukum Dagang Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Handri Raharjo. 2016. *Hukum Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Yustisis.
- Koesparmono Irsan dan Armansyah. 2016. *Hukum Tenaga Kerja*. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Lalu Husni. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Maimun. 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*. Jakarta: PT. Pradnya Paramita.
- Muchtar Said. 2019. *Asas-Asas Hukum Administrasi Negara*. Yogyakarta: Penerbit Thafa Media.
- Muhammad Sadi Is dan Sobani. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Muhammad Sadi Is. 2015. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Munir Fuady. 2018. *Metode Riset Hukum*. Depok: PT. Raja Grafindo.
- Ridwan. 2016. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sayid Mohammad Rifqi Noval. 2017. *Hukum Ketenagakerjaan*. Bandung: PT Refika Aditama.

Teguh Prasetyo dan Abdul Halim. 2016. *Filsafat, Teori & Ilmu Hukum*. Jakarta:
Raja Grafindo.

Toman Sony Tambunan dan Wilson R.G. Tambunan. 2019. *Hukum Bisnis*. Jakarta:

Prenada Media Goup.

W. Riawan Tjandra. 2019. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Sinar Grafika.

2. Jurnal

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tan Kirana Utami. 2016. "Perlindungan Hukum terhadap Pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial". *Jurnal PJIH* Vol. 3, No. 2.

Ayu Puspasari. 2018. "Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja". *Jurnal Politeknik Negeri Sriwijaya, Palembang*.

Heru Suryanto. 2018. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan", *Jurnal Hukum*. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran, Jakarta.

Hetty Hasanah. 2015. "Perlindungan Konsumen dalam Perjanjian Pembiayaan Konsumenatas Kendaraan Bermotor dengan Fidusia". *Jurnal Unikom, Universitas UIN-SUSKA, Jakarta*.

Ivan Raharja. 2014. "Penegakan Hukum Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran", *Perizinan Inovatif* ". Vol. 7, No. 2.

Niru Anita Sinaga. 2014. "Analisis Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Dalam Pelaksanaan Phk". *Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara*, Vol. 4, No.2, Fakultas Hukum Universitas Suryadarma.

Nurfatimah Mani. 2019. "Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan". *Media Iuris* Vol. 2 No. 3.

Prilly Priscilia & Dkk. 2020. "Melindungi Hak Pekerja Di Era Normal Baru". Vol. 4, No. 1, Fakultas Hukum Universitas Pelita Harapan Jakarta.

Suhartoyo. 2019. "Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional". *Administrative Law & Governance Journal*, Vol. 2, No. 2.

Ujang S. Charda. 2015. "Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja". *Jurnal Wawasan Hukum*, 32 (1), 3.

3. Perundang-undangan

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS).

Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga kerja.

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

4. Internet

Anonim. pengertian tentang BPJS Ketenagakerjaan pada website www.bpjsketenagakerjaan.go.id.

Lidya Yuniarta. 2020. “*Bpjamsostek Telah Kumpulkan 14 Juta Rekening Calon Penerima Subsidi Gaji*”. Melalui www.kontan.co.id, diakses pada Jumat, 01 Januari 2021, Pukul 23.09 WIB.