

**Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan  
Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan**

Murphy Ananta Kharisma, Mohammad Arief, Rizki Ramadhani  
*Fakultas Hukum, Universitas Muslim Indonesia, Indonesia*

*✉Surel Koresponden: murphykharisma19@gmail.com*

**Abstract:**

*This study aims to determine the Legal Protection for workers who have not been registered in the BPJS Employment program. As well as the Company's Legal Responsibility related to the non-registration of workers in the BPJS Employment program. This study uses a normative legal research method. The types and sources of legal materials in this study include primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The legal material collection technique is carried out by means of library research, and the analysis of this legal material conducts legal analysis. The results of this study indicate Legal Protection for workers who are not registered in the BPJS Employment program, workers can sue employers (companies) to fulfill the rights that should be obtained and received by workers. As well as the Company's Legal Responsibility to applicable laws and regulations to guarantee workers' rights, and the company's obligation to register workers in the BPJS Employment program is non-negotiable. Violation of this obligation will have a serious impact on the company, where the company will receive sanctions either administratively, civilly, or criminally. The suggestion for this study is that there needs to be increased supervision and more effective law enforcement against companies that violate regulations. The BPJS registration and contribution payment procedures need to be continuously simplified to improve company compliance. In addition, collaboration between the government, employers, workers, and civil society organizations is essential to create collective awareness of the importance of social security.*

**Keywords: Legal Protection, Legal Responsibility, BPJS Ketenagakerjaan**

**Abstrak:**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perlindungan Hukum terhadap pekerja yang belum di daftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan. Serta Tanggung Jawab Hukum Perusahaan terkait tidak didaftarkannya tenaga kerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian hukum normatif. Adapun jenis dan sumber bahan hukum dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Dengan Teknik pengumpulan bahan hukum dilakukan dengan cara kepustakaan (library research), dan adapun analisis bahan hukum ini melakukan analisis hukum. Hasil penelitian ini menunjukkan Perlindungan Hukum terhadap pekerja yang tidak diaftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, pekerja dapat menuntut pemberi kerja (perusahaan) untuk memenuhi hak yang seharusnya didapatkan dan diterima oleh pekerja. Serta Tanggung Jawab Hukum perusahaan terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menjamin hak-hak pekerja, dan kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja dalam*

*program BPJS Ketenagakerjaan tidak dapat ditawar. Pelanggaran terhadap kewajiban ini akan berdampak serius bagi perusahaan, yang dimana perusahaan akan mendapatkan sanksi baik secara administratif, perdata, maupun pidana. Adapun saran terhadap penelitian ini Perlu adanya peningkatan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih efektif terhadap perusahaan yang melanggar peraturan. Prosedur pendaftaran dan pembayaran iuran BPJS perlu terus dipermudah untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan. Selain itu, kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, pekerja, dan organisasi masyarakat sipil sangat penting untuk menciptakan kesadaran kolektif tentang pentingnya jaminan sosial..*

**Kata Kunci :** *Perlindungan Hukum, Tanggung Jawab Hukum, BPJS Ketenagakerjaan*

## A. PENDAHULUAN

Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional makin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam suatu negara.<sup>1</sup>

Dalam suatu Negara masih banyak Pengusaha yang tidak mengindahkan aturan pemerintah mengenai kewajiban mereka sebagai pemberi kerja yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 15 Ayat 1 yang berbunyi : “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang di ikuti”.

Dengan perkembangan saat ini, pembangunan industri di Indonesia sedang dalam proses kemajuan untuk berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui penciptaan lapangan pekerjaan yang jelas dan berkorelasi dengan pertumbuhan industri. Untuk mengurangi tingkat pengangguran saat ini, para angkatan kerja mengharapkan hal ini.

Peraturan yang lebih komprehensif tentang ketenagakerjaan diperlukan karena keberadaan perusahaan akan memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat. Ini jelas bertujuan untuk memberikan kepastian hukum bagi pengusaha dan pekerja serta memberikan hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak untuk menjalin hubungan yang saling menguntungkan.

Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi dan merupakan sumber daya yang melimpah merupakan salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang memainkan peran penting dalam segala aktivitas nasional, terutama perekonomian nasional dalam hal meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan.<sup>2</sup> Oleh karena itu dibutuhkannya

---

<sup>1</sup> Zaeni Asshadie. (2008). *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 83.

<sup>2</sup> Lalu Husni. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 47.

lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.<sup>3</sup>

Dalam pembangunan ketenagakerjaan mempunyai keterkaitan dengan berbagai pihak yaitu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja atau buruh. Bagi pengusaha, tenaga kerja merupakan motor penggerak perusahaan dalam meningkatkan produktifitas, oleh sebab itu penanganan ketenagakerjaan harus dilakukan secara serius dan menyeluruh dengan mengupayakan agar pemanfaatan tenaga kerja dilakukan secara optimal sesuai dengan kebutuhan dan tetap memperhatikan segi sosialnya sehingga didalam pembangunan ketenagakerjaan dapat terlaksana secara terpadu dan terbentuk kerja sama yang saling mendukung.<sup>4</sup>

وَأَبْنِعْ فِيمَا آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ ۗ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ ۗ فَالْأَرْضُ ط  
إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ

Terjemahan :

Dan, carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (pahala) negeri akhirat, tetapi janganlah kamu lupakan bagianmu di dunia. Berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik kepadamu dan janganlah kamu berbuat kerusakan di bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Al-Qashash Ayat 77).

Surah Al-Qashash ayat 77 menggarisbawahi pentingnya etika dalam hubungan kerja, mendorong keseimbangan antara pencarian duniawi dan akhirat, serta mendorong perbuatan baik antar sesama. Dalam konteks pekerja, ayat ini mengingatkan bahwa perlindungan dan keadilan adalah hak fundamental yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan memberikan kepastian perlindungan, mulai dari kecelakaan kerja, kematian, hari tua, hingga pension karyawan. Meskipun manfaat BPJS Ketenagakerjaan, namun masih banyak kalangan usaha yang tidak mendaftarkan para pekerjanya. Namun pekerja/buruh yang tidak terlindungi oleh BPJS Ketenagakerjaan ini menjadi pelajaran tersendiri untuk pemerintah dalam mewujudkan cita-cita Negara yang tercantum dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Setiap tenaga kerja di berikan kesempatan untuk memperoleh kesempatan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya serta diberikan upah/penghasilan yang layak sehingga dapat menjamin kesejahteraan dirinya beserta keluarga yang menjadi tanggungannya. Dengan demikian perlindungan kerja dapat dilakukan baik dengan jalan memberikan tuntunan, santunan maupun dengan jalan meningkatkan pengakuan hak-hak asasi manusia, perlindungan fisik dan sosial ekonomi melalui norma yang berlaku dalam suatu perusahaan.<sup>5</sup>

Program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.<sup>6</sup>

Dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, terdapat aturan yang mengatur hak pekerja, seperti perlindungan hukum, ganti rugi, dan perlindungan pekerja waktu tertentu. Hak-hak

<sup>3</sup> Zainal Asikin. (2002). *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 76

<sup>4</sup> Tunggal, H. S. (2014). *Seluk Beluk Ketenagakerjaan*. Jakarta: Harvarindo. hlm, 7.

<sup>5</sup> Sutedi, Adrian. (2009). *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta.

<sup>6</sup> *Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja - BPJS Ketenagakerjaan*. (n.d.). <http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/page/profil/Sejarah.html>

pekerja juga diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan, seperti hak pekerja untuk menerima upah atau imbalan, serta perlindungan pekerja dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja.

Pada Pasal 3 Peraturan Presiden No. 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Sosial membagi peserta program jaminan sosial menjadi 2 (dua), yaitu peserta penerima upah dan peserta bukan penerima upah.<sup>7</sup> Mereka yang menerima upah terbagi menjadi dua kelompok. Yang pertama terdiri dari pekerja yang bekerja untuk pemberi kerja pemerintah (seperti PNS, TNI, Polri, pejabat negara, dan pegawai pemerintah nonpegawai negeri), yang kedua terdiri dari pekerja yang bekerja untuk pemberi kerja swasta. Adapun yang terakhir terdiri dari pekerja yang tidak menerima upah, seperti pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri, seperti tukang ojek, pengacara, artis, dan lain-lain.

Namun faktanya masalah pekerja di Indonesia yang tidak terdaftar sebagai pemberi kerja dengan alasan perusahaan tidak mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS Ketenagakerjaan dengan alasan dikarenakan faktor biaya, pekerja harian/lepas, dan usaha kecil menengah serta terlepas dari itu semua adanya unsur untuk menguntungkan perusahaan tanpa memikirkan keselamatan pekerja. Padahal dalam UU yang mengatur tentang BPJS Ketenagakerjaan ini dijelaskan bahwa yang menjadi peserta BPJS adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling sedikit 6 (enam) bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.

Dengan permasalahan yang menjadi urgensi penelitian ini latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian hingga mengetahui penyebab masalah dengan judul penelitian: “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan.”

## **B. METODE**

Jenis penelitian ini yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif yakni penelitian Pustaka (Library Research) yakni dengan mengumpulkan data dari berbagai literatur kemudian menuliskan dan mengklarifikasikan untuk kemudian dijadikan sebagai sumber data. Sumber bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier sebagai berikut: Sumber bahan hukum primer, yaitu bahan – bahan hukum yang berkekuatan hukum serta mengikat, yakni Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dan Kitab Undang-Undang HukumPerdata. Bahan Hukum Sekunder adalah bahan hukum yang memberikan penjelasan selaras mengenai bahan hukum primer. Bahan hukum sekunder dapat berupa dokumen kepustakaan seperti hasil penelitian, artikel, literatur, jurnal dan media informasi lainnya di internet yang juga menjadi tambahan bagi penelitian ini sepanjang memuat informasi yang relevan dengan penelitian yang dilakukan. Bahan Hukum Tersier adalah bahan hukum yang memberi petunjuk atau keterangan dan penjelasan bahan hukum primer dan sekunder. Teknik Pengumpulan bahan hukum dalam penelitian ini dilakukan dengan cara penelitian kepustakaan (library research), yakni penelitian yang dilakukan dengan mempelajari dan menelaah peraturan perundang-undangan yang berhubungan dengan jaminan sosial pekerja serta relevan dengan rumusan masalah. Untuk menganalisis bahan hukum yang terkumpul, metode pengolahan harus digunakan sesuai dengan protokol. Penelitian bahan hukum, klasifikasi bahan hukum, pemeriksaan bahan hukum, analisis bahan hukum, dan pengambilan kesimpulan adalah

---

<sup>7</sup> Wijaya, A. (2022). *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Sinar Grafika.

beberapa tahapan dalam proses pengelolaan informasi. memeriksa sumber hukum yang dikumpulkan, kemudian menentukan apakah sumber tersebut relevan dengan subjek penelitian. Kesimpulan akhir adalah hasil penelitian yang akan diubah setelah berkonsultasi dengan ahli lain sebelum mencapai kesimpulan akhir.

### C. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Belum Di Daftarkan Pada Program BPJS Ketenagakerjaan.

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pemberi kerja dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pemberi kerja (perusahaan) terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam bidang perburuhan yang mengharuskan pemberi kerja (perusahaan) bertindak seperti dalam perundang-undangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis.<sup>8</sup>

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan 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. Selanjutnya Pasal 6 mewajibkan kepada pemberi kerja untuk memberikan hak dan kewajiban pekerja/buruh tanpa membedakan jenis kelamin, suku, ras, agama, warna kulit, dan aliran politik.

Perjanjian adalah komitmen yang dibuat oleh dua orang satu sama lain untuk melakukan tugas tertentu. Istilah "perjanjian" dan "kontrak" sering kali digunakan secara bergantian. Kontrak atau perjanjian didefinisikan sebagai situasi di mana para pihak yang mencapai pemahaman bersama tentang masalah yang dihadapi diharuskan untuk menindaklanjuti perjanjian tersebut untuk membangun hubungan hukum yang dikenal sebagai kewajiban (verbinten). Akibatnya, perjanjian dan kontrak dapat berfungsi sebagai sumber hukum formal dengan memberikan hak dan kewajiban kepada para pihak yang terlibat.

Perjanjian yang menguraikan dasar dan tanggung jawab masing-masing pihak harus dibuat sebelum pemberi kerja dan karyawannya dapat mulai bekerja sama. Jika perjanjian tersebut mengacu pada Pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, yang mengatur persyaratan yang diperlukan agar suatu perjanjian menjadi sah, termasuk keberadaan, kecakapan, suatu hal tertentu, dan suatu sebab yang halal, maka perjanjian tersebut dianggap sah. Kedua belah pihak menyetujui ketentuan-ketentuan dalam perjanjian kerja yang dibuat antara pemberi kerja dan karyawannya. Kontrak ini menetapkan perjanjian kerja antara pemberi kerja dan karyawan.

Penjelasan mengenai perjanjian kerja antara pemberi kerja dan pekerja masih kurang dalam Undang-Undang BPJS Pasal 1 angka 21 Undang-Undang Ketenagakerjaan mendefinisikan perjanjian kerja sebagai perjanjian yang merupakan hasil perundingan antara serikat pekerja/serikat buruh, gabungan serikat pekerja/serikat buruh, atau serikat pekerja/serikat buruh dengan pengusaha. Perjanjian tersebut dicatatkan pada instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan dan memuat syarat-syarat, hak, dan kewajiban kedua belah pihak yang berhubungan dengan syarat-syarat kerja, pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh.

---

<sup>8</sup> Asikin, Z. (1994). *Dasar-dasar hukum perburuhan*.

Perlindungan hukum adalah pembelaan terhadap hak-hak asasi dan martabat yang dimiliki oleh subjek hukum terhadap kesewenang-wenangan atau sebagai suatu sistem hukum atau peraturan yang dapat melindungi suatu hal dari hal lainnya. Meskipun konsep perumusannya menggunakan berbagai pemikiran barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi dan harkat dan martabat pekerja, baik sebagai individu maupun sebagai pekerja, namun perlindungan hukum yang dimaksud di Indonesia selalu berlandaskan pada Pancasila sebagai landasan idiilnya.

Dua komponen mendasar dari perlindungan pekerja adalah pembelaan terhadap tindakan pemerintah dan pembelaan terhadap kekuasaan majikan. Perlindungan hukum dari kekuasaan majikan dapat ditegakkan apabila peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan yang memaksa pemberi kerja (perusahaan) untuk bertindak sesuai dengan hukum benar-benar ditaati oleh semua pihak. Hal ini dikarenakan legitimasi hukum tidak semata-mata ditentukan oleh standar hukum, tetapi juga oleh standar sosiologis dan filosofis.<sup>9</sup>

Seiring dengan berubahnya struktur interaksi antara karyawan dan pemberi kerja menjadi aliansi industrial, yang mempengaruhi hubungan karyawan dan pemberi kerja serta menyoroiti peran pemerintah sebagai pihak ketiga, maka anggaran pemerintah pun menjadi lebih jelas. Sebagai pendukung kesejahteraan bangsa, saya tidak bertanya mengapa pemerintah tidak boleh ikut campur tangan dalam segala aspek kehidupan warga negara dengan tujuan utama untuk mencapai kesejahteraan spiritual dan mental bagi seluruh Indonesia, atau, secara lebih luas, kesejahteraan sebesar-besarnya bagi rakyat Indonesia.

Munculnya berbagai kebijakan legislatif dalam politik perburuhan, khususnya di bidang legislasi dan peraturan pelaksanaannya, menyoroiti jenis intervensi pemerintah dalam hal ini. Peraturan-peraturan yang dimaksud antara lain Undang-Undang No. 21 Tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh dan peraturan pelaksanaannya, Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-Undang No. 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Undang-Undang No. 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, Undang-Undang No. 7 Tahun 1981 tentang Wajib Laport Ketenagakerjaan di Perusahaan, dan peraturan-peraturan lain yang berada di bawah ambang batas perundang-undangan. Keseluruhannya terdiri dari seperangkat undang-undang yang muncul di Indonesia terkait dengan masalah ketenagakerjaan atau hal-hal yang berhubungan dengan ketenagakerjaan.

Pasal-pasal dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan menguraikan luasnya perlindungan pekerja, yang meliputi: perlindungan upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja; keselamatan dan kesehatan kerja; perlindungan khusus bagi pekerja dan buruh perempuan; serta hak-hak anak dan penyandang disabilitas untuk bernegosiasi dengan pemberi kerja.<sup>10</sup>

Secara spesifik, jaminan perlindungan yang ditawarkan antara lain adalah kemampuan pekerja untuk meningkatkan taraf hidup dirinya dan keluarganya, terhindar dari kehilangan pendapatan dan daya beli, khususnya bagi buruh atau pekerja, serta perlindungan dari kehilangan pendapatan dan pekerjaan akibat sakit, meninggal dunia, atau kecelakaan di tempat kerja.

Perlindungan yang disebutkan di atas hanya merupakan sebagian kecil dari perlindungan hukum yang tersedia bagi buruh dan pekerja. Setiap pengusaha atau pemberi kerja yang mempekerjakan tenaga kerja wajib menyelenggarakan suatu bentuk perlindungan tenaga kerja yang dikenal dengan jaminan sosial tenaga kerja, yang bersifat mendasar dan berasaskan usaha bersama dan kekeluargaan serta berkaitan dengan pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraan. Bentuk

---

<sup>9</sup> Asikin, Z. (1994). *Dasar-dasar hukum perburuhan*.

<sup>10</sup> Wahyudi, E. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.

perlindungan ini dijiwai oleh semangat Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 dan bersifat umum.

Secara umum, standar hukum publik yang berkaitan dengan perlindungan pekerja/buruh dimaksudkan untuk mengatur lingkungan kerja di dalam perusahaan. Hal ini juga mencakup setiap peraturan hukum publik yang berdampak dan menimbulkan risiko terhadap kesejahteraan, kesehatan, dan keselamatan pekerja/buruh ketika mereka melakukan pekerjaan mereka. Dua bagian yang membentuk ruang lingkup hukum adalah aspek material, yang mencakup hal-hal seperti perawatan fisik dan keselamatan kerja, serta waktu kerja dan mempromosikan perkembangan fisik dan psikologis karyawan.

Menurut Imam Soepomo, ada lima (5) bidang di mana pekerja diberikan perlindungan hukum: pengalihan tenaga kerja, hubungan kerja, keselamatan kerja, keamanan kerja, dan jaminan sosial tenaga kerja. Di lain waktu, Imam Soepomo membedakan antara tiga (3) kategori perlindungan tenaga kerja: perlindungan sosial, teknis, dan ekonomi.<sup>11</sup>

Menurut pendapat dari Zainal Asyhadie, secara teoritis terdapat 3 (tiga) jenis perlindungan kerja, yaitu sebagai berikut:<sup>12</sup>

1. Perlindungan sosial mengacu pada perlindungan yang terkait dengan inisiatif sosial yang memungkinkan pekerja untuk menjalani kehidupan yang memuaskan sebagai manusia pada umumnya, dan sebagai anggota masyarakat dan keluarga mereka pada khususnya. Nama lain dari perlindungan sosial adalah kesehatan kerja.
2. Perlindungan teknis adalah kategori perlindungan yang mencakup semua tindakan yang digunakan untuk melindungi karyawan dari risiko kecelakaan yang disebabkan oleh peralatan atau perlengkapan yang digunakan di tempat kerja. Keselamatan kerja adalah istilah yang lebih sering digunakan untuk menggambarkan perlindungan ini.
3. Perlindungan ekonomi mengacu pada langkah-langkah yang diambil untuk memastikan bahwa pekerja menerima cukup uang setiap hari untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka dan keluarga mereka, bahkan jika mereka tidak dapat bekerja karena alasan yang tidak dapat mereka pilih sendiri. Jaminan sosial adalah istilah yang umum digunakan untuk menggambarkan jenis perlindungan ini.

Perlindungan pekerja/buruh berdasarkan gaji yang diterima dikenal sebagai perlindungan ekonomi, yang biasa disebut jaminan sosial. Upaya-upaya yang dilakukan untuk memastikan bahwa pekerja dan keluarganya memiliki cukup uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk dalam perlindungan ini.<sup>13</sup>

Sementara itu, pelaksanaan program jaminan sosial oleh negara mencerminkan salah satu tugas dan kewajibannya untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat, termasuk para pekerja.<sup>14</sup> BPJS mengawasi pelaksanaan jaminan sosial, yang mencakup perlindungan sosial dan kesehatan di samping perlindungan ekonomi. Tujuan utama program jaminan sosial tenaga kerja adalah untuk menjamin hilangnya sebagian penerimaan pendapatan keluarga dengan memberikan kepastian kelangsungannya.

---

<sup>11</sup> Soepomo, I. (1995). *Pengantar hukum perburuhan*. Jakarta.

<sup>12</sup> Asyhadie, Z. (2007). *Hukum kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.

<sup>13</sup> Asyhadie, Z. (2007). *Hukum kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Jakarta, Raja Grafindo.

<sup>14</sup> Indrawati, I., & Simanjuntak, T. (2019). Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan yang Lalai Mendaftarkan Pekerjanya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 10(1), 50-57.

Negara memiliki kewajiban untuk membuat program jaminan sosial dalam rangka menjaga kondisi sosial ekonomi masyarakat. Seperti banyak negara berkembang lainnya, Indonesia telah membuat program jaminan sosial berdasarkan jaminan sosial yang dibiayai, yaitu jaminan sosial yang dibiayai oleh peserta dan masih hanya tersedia untuk pekerja di sektor formal, sesuai dengan kemampuan keuangan negara.

Program jaminan sosial tenaga kerja juga mencakup sejumlah aspek lain, seperti memberikan perlindungan minimal bagi pekerja dan keluarganya untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka, dan menghormati tenaga kerja dengan mendorong kemandirian pekerja serta mencegah pekerja bergantung pada orang lain untuk mendapatkan bantuan jika terjadi kecelakaan kerja, penyakit, hari tua, atau bahaya lainnya.

Jaminan sosial tenaga kerja adalah jenis asuransi yang dimaksudkan untuk memberikan tunjangan kepada pekerja sebagai pengganti sebagian dari penghasilan dan layanan yang hilang atau berkurang karena peristiwa atau situasi di luar kendali pekerja, seperti sakit, kecelakaan kerja, kehamilan, menjadi ibu, hari tua, dan kematian.

Tujuan utama program jaminan sosial tenaga kerja adalah untuk menjamin aliran pendapatan yang stabil bagi keluarga. Selain itu, program jaminan sosial tenaga kerja juga bertujuan untuk:

1. Berikan karyawan dan keluarga mereka perlindungan minimal untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.
2. Sebagai cara untuk menunjukkan rasa terima kasih kepada tenaga kerja, pemberi kerja mengajarkan pekerja untuk mandiri sehingga mereka tidak perlu bergantung pada orang lain untuk mendapatkan bantuan jika terjadi bahaya yang berhubungan dengan pekerjaan seperti kecelakaan, penyakit kronis, dan masalah lainnya.

Karena merupakan kewajiban konstitusional pemerintah terhadap warga negaranya dan karena harus diatur secara langsung oleh pemerintah demi terciptanya pemerataan dan keadilan di seluruh wilayah Negara Kesatuan Republik Indonesia, maka Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional dimaksudkan untuk memberikan jaminan fundamental yang layak bagi seluruh masyarakat.

Menurut Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, "Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan," dan Pasal 33 ayat (1), "Perekonomian disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan," maka perlindungan hukum bagi pekerja merupakan perwujudan hak-hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi. Hak asasi manusia dilanggar ketika kebebasan fundamental yang dijamin oleh konstitusi dilanggar.

Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Dalam rangka mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya dengan tetap memperhatikan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengusaha, perlindungan terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja dan menjamin kesamaan kedudukan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun.

Pengusaha wajib menyediakan fasilitas kesejahteraan sesuai dengan Pasal 100 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Tuntutan pekerja/buruh dan tingkat kemampuan perusahaan harus menjadi pertimbangan dalam melaksanakan fasilitas kesejahteraan sebagaimana dimaksud pada ayat (1). Peraturan Pemerintah mengatur jenis dan standar fasilitas kesejahteraan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan pekerja/buruh dan tingkat kemampuan



perusahaan, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 100 ayat (1) dan (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.<sup>15</sup>

Perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraan melalui Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja yang diluncurkan oleh pemerintah yang wajib dilaksanakan oleh pemberi kerja, asalkan memenuhi persyaratan memiliki sepuluh (10) orang karyawan atau lebih dan memiliki kemampuan finansial untuk menggaji karyawannya sebesar satu juta rupiah per bulan.

Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan mengacu pada jaminan sosial tenaga kerja, yang dimaksudkan untuk pekerja. Pekerja yang melakukan pekerjaan selalu terekspos pada bahaya sosial, seperti situasi yang dapat menyebabkan penurunan atau hilangnya pendapatan. Oleh karena itu, untuk menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta ketenangan dalam bekerja, pengusaha harus memperkuat perlindungan tenaga kerja.

Hak dan kewajiban para pihak dalam hubungan kerja bersifat timbal balik; di satu sisi, pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menjunjung tinggi hak-hak pekerja, dan di sisi lain, pemberi kerja memiliki kewajiban untuk menjunjung tinggi hak-hak pekerja. Secara umum, peraturan pemerintah yang bersifat heteronom mengatur tanggung jawab pemberi kerja untuk melindungi pekerja di dalam organisasi. Jika peraturan tersebut ingin lebih dikaitkan dengan bisnis tempat karyawan bekerja, maka klausul-klausulnya biasanya diatur oleh peraturan independen, yang dibuat oleh peraturan perusahaan yang terpisah atau melalui diskusi untuk membuat perjanjian kerja bersama.

Dimulai dengan ketentuan inti dari kontrak kerja sebagai dasar hubungan kerja, tanggung jawab pemberi kerja adalah untuk menyediakan tenaga kerja untuk dilakukan oleh pekerja; dan Membayar upah atau imbalan lain untuk pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja. Sebaliknya, buruh atau pekerja memiliki hak untuk melakukan pekerjaan mereka sesuai dengan kontrak dan dibayar atas kerja mereka. Dalam situasi ini, tanggung jawab pekerja atau buruh adalah menyelesaikan tugas sebaik mungkin sesuai dengan instruksi atau arahan pemberi kerja dan dalam waktu yang ditentukan.

Dengan disahkannya Undang-Undang BPJS dan diikuti dengan Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, yang kemudian diubah dengan Peraturan Presiden No. 28 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden No. 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan, maka Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), khususnya Jaminan Kesehatan di Indonesia, memasuki era baru.

Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial memiliki ide dasar yang sama. Menurut Pasal 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS harus menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional dengan menggunakan pedoman sebagai berikut:

- a. Salah satu konsep yang berhubungan dengan penghormatan terhadap martabat manusia adalah kemanusiaan.
- b. Prinsip operasional yang menjadi ciri manajemen yang efektif dan efisien adalah manfaat, dan
- c. Keadilan sosial sebagai prinsip dasar bagi seluruh rakyat Indonesia.

Berdasarkan prinsip ini, tujuan dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3, adalah untuk menjamin seluruh peserta dan/atau anggota keluarganya agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang

---

<sup>15</sup> Wijayanti, A. (2009). *Hukum ketenagakerjaan pasca reformasi* (Vol. 1). Sinar Grafika.

layak. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, tujuan ini juga sejalan dengan tujuan sistem jaminan sosial nasional.

Penting untuk membedakan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sebagai organisasi hukum publik dengan perusahaan hukum privat, yang biasanya didirikan oleh satu orang atau lebih untuk tujuan komersial dengan tujuan memaksimalkan keuntungan. Hal ini tidak sama dengan prinsip nirlaba dalam pendirian jaminan sosial nasional, yang lebih mengutamakan pengelolaan bisnis daripada penggunaan hasil pengembangan dana untuk memaksimalkan manfaat bagi seluruh peserta. Uang yang terkumpul dari iuran yang dibayarkan oleh peserta dalam realisasi UU BPJS merupakan dana amanah, atau uang yang diamanahkan peserta untuk digunakan demi kepentingan peserta jaminan sosial.<sup>16</sup>

BPJS Kesehatan berperan untuk mengawasi skema asuransi kesehatan. BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab atas administrasi program jaminan pensiun, jaminan hari tua, jaminan kematian, dan jaminan kecelakaan kerja. Untuk melaksanakan tugas-tugas ini, BPJS menyelesaikan tugas-tugas berikut:

1. Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta.
2. Memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja.
3. Menerima bantuan iuran dari pemerintah.
4. Mengelola dana jaminan sosial untuk kepentingan peserta.
5. Mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial.
6. Membayar manfaat dan/atau membiayai pelayanan Kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.
7. Memberikan informasi mengenai penyelenggara program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Sesuai dengan manfaat yang ditawarkan oleh BPJS Kesehatan, pemberi kerja bertanggung jawab atas biaya pengobatan pekerja jika mereka tidak terdaftar di organisasi tersebut, sesuai dengan Pasal 11 Ayat 5 Peraturan Presiden No. 28/2016 tentang Jaminan Kesehatan. Pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerja mereka dalam program JKN dapat dikenakan sanksi berupa peringatan tertulis, denda, dan/atau pemberhentian dari program, sesuai dengan Pasal 11 Ayat 6.

Tujuan dari perawatan kesehatan adalah untuk meningkatkan produktivitas pekerja sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan mereka seefektif mungkin. Tujuan dari program pemeliharaan kesehatan ini adalah untuk menghindari dan mengatasi masalah kesehatan yang memerlukan diagnosis, pengobatan, dan/atau pemantauan, termasuk kehamilan dan persalinan. Jaminan ini mencakup upaya-upaya untuk meningkatkan kesehatan (Promotif) dan pemulihan (Rehabilitatif).

Perusahaan dapat memperoleh keuntungan dengan memiliki tenaga kerja yang sehat dan produktivitas yang meningkat dengan berfokus pada pekerjaan mereka dengan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan. UU SJSN mengatur tentang jaminan kecelakaan kerja, yang dirancang untuk menjamin pemegang polis menerima santunan berupa uang tunai dan manfaat pelayanan kesehatan jika mengalami kecelakaan kerja atau penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan. Salah satu tujuan dari UU SJSN adalah dibentuknya BPJS.

---

<sup>16</sup> Wijaya, A. (2022). *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*. Sinar Grafika.

Peraturan Pemerintah No. 44/2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian berisi peraturan khusus yang berkaitan dengan jaminan kecelakaan kerja. Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) memberikan manfaat dan rehabilitasi bagi karyawan yang menderita penyakit yang disebabkan oleh tempat kerja mereka atau yang mengalami kecelakaan saat bekerja dan harus kembali ke rumah.<sup>17</sup>

Dari klausul ini jelas bahwa penyakit dan kecelakaan di tempat kerja ditanggung oleh asuransi kecelakaan kerja. Kecelakaan di tempat kerja jika terjadi dalam perjalanan ke, dari, atau dalam perjalanan ke tempat kerja. Penyakit yang berhubungan dengan tempat kerja jika timbul setelah pekerja melakukan pekerjaan dalam jangka waktu yang cukup lama.

Ketika bekerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) sangat penting untuk diperhatikan karena penyakit atau kecelakaan di tempat kerja akan berdampak pada diri sendiri, keluarga, dan lingkungan sekitar. Tenaga kesehatan merupakan salah satu elemen yang dapat mengurangi kecelakaan kerja. Tenaga kesehatan memiliki kualifikasi untuk merawat korban kecelakaan di tempat kerja dan dapat memberikan penyuluhan kepada masyarakat untuk memahami nilai keselamatan dan kesehatan kerja.<sup>18</sup>

Keselamatan di tempat kerja bertujuan untuk melindungi nyawa pekerja saat mereka melakukan pekerjaan mereka, meningkatkan hasil dan produktivitas di seluruh negeri, menjamin keselamatan pekerja dan buruh, dan menjaga sumber-sumber produksi untuk memastikan pemeliharaan yang efisien dan aman.

Perusahaan masih perlu memprioritaskan kesehatan dan keselamatan di tempat kerja, yang mencakup tindakan proaktif, preventif, korektif, dan rehabilitatif. Sebagai hasilnya, diantisipasi bahwa mencapai tingkat kesehatan tempat kerja yang optimal akan menjadi jalan yang bermanfaat menuju pertumbuhan. Asuransi kesehatan juga melindungi keluarga pekerja yang terkena dampak. Tujuan dari asuransi kesehatan bagi karyawan adalah untuk mendukung pertumbuhan di bidang kesehatan dan meningkatkan produktivitas dengan memungkinkan mereka untuk bekerja pada tingkat yang lebih tinggi.

Pasal 22 Peraturan Presiden No. 19/2016 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden No. 12/2013 menjamin penyediaan layanan kesehatan sebagai berikut: Pelayanan kesehatan tingkat pertama; pelayanan kesehatan tingkat lanjutan; dan pelayanan kesehatan tingkat lanjutan yang ditetapkan oleh menteri.

Secara umum, ada tiga cara untuk menyediakan layanan medis ketika menerapkan asuransi perawatan kesehatan: membayar staf medis secara langsung, menyediakan layanan medis langsung, dan membatasi restitusi. Pekerja yang melakukan persalinan memiliki risiko terkena penyakit dan kecelakaan kerja. Asuransi kecelakaan kerja sangat penting untuk mengkompensasi hilangnya sebagian atau seluruh pendapatan seseorang yang diakibatkan oleh cacat fisik atau mental yang disebabkan oleh kecelakaan di tempat kerja. Mengingat bahwa penyakit mental yang disebabkan oleh kecelakaan di tempat kerja dapat sangat bervariasi dalam tingkat keparahannya, sehingga sulit untuk menilai tingkat kerusakannya, jaminan atau pembayaran hanya diberikan jika pekerja mengalami gangguan mental permanen yang menghalangi mereka untuk bekerja.

Kompensasi untuk kecelakaan kerja adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mengalami kecelakaan kerja. Karyawan atau keluarga mereka akan menerima kompensasi dalam bentuk uang. Secara teori, kompensasi ini dibayarkan secara berkala sehingga karyawan atau keluarga mereka dapat secara konsisten memenuhi beberapa kebutuhan dasar mereka.

---

<sup>17</sup> Manulang, Sendjun. (2001). *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka. Jakarta.

<sup>18</sup> Sunyoto, Danang. (2013). *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pemberi kerja*. Pustaka Yustita. Jakarta.

Pembayaran remunerasi berkala dapat dilakukan sekaligus. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong usaha-usaha yang bermanfaat yang dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.

Pasal 15 ayat (1) UU BPJS mengatur pentingnya tanggung jawab pemberi kerja terhadap jaminan sosial bagi pekerjanya. Disebutkan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS sesuai dengan Program Jaminan Sosial yang diikuti. Peraturan Pemerintah No. 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 (PP No. 86/2013), mengakui pentingnya keikutsertaan pekerja dalam jaminan sosial dalam Pasal 3 ayat (1), “Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara wajib: mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya; dan memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar.”

Sanksi administratif dikenakan kepada badan usaha selain penyelenggara negara yang lalai memenuhi kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai Peserta BPJS. Sanksi administratif dapat berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tindakan lain yang dilakukan oleh BPJS, serta penolakan atas sebagian pelayanan publik yang akan diberikan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS.

#### **B. Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Terkait Tidak Didaftarkan Tenaga Kerja Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan.**

Tanggung jawab perusahaan lahir, pada saat perusahaan atau pemberi kerja telah melakukan hubungan hukum dengan tenaga kerjanya yaitu saat ditandatanganinya perjanjian kerja. Ruang lingkup perjanjian kerja meliputi klausula-klausula hak dan kewajiban kedua belah pihak. Jika itu merupakan hak maka di sisi lainnya adalah kewajiban. Apabila kewajiban tidak dijalankan maka salah satu pihak yang melakukan pelanggaran atau tidak melaksanakan prestasi disebut telah melakukan wanprestasi. Akibatnya pihak yang tidak melaksanakan kewajiban harus bertanggung jawab terhadap pihak yang merasa dirugikan atau hak haknya tidak terpenuhi.

Pelaksanaan berbagai pengaturan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan sebagai pihak yang secara ekonomi lebih kuat. Sementara buruh atau tenaga kerja memiliki kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi seluruh syarat dalam peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan serta memberikan informasi yang sebenar-benarnya apabila diminta oleh pegawai pengawas baik dari dinas ketenagakerjaan maupun pihak yang terkait. Sedangkan kewajiban pemerintah adalah menyusun peraturan perundang-undangan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja, melakukan pengawasan, melaporkan hasil pengawasan serta memberikan sanksi.<sup>19</sup>

Jaminan keselamatan kerja bagi pekerja adalah hak asasi manusia yang harus dipenuhi perusahaan sebagai pemberi kerja. Sebagaimana dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a Undang-Undang Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk mendapatkan perlindungan atas keselamatan kerja yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan. Pemenuhan hak kesehatan pekerja juga diakui secara internasional yang diatur pada Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) Tahun 1948 dan Konvensi ILO (Internasional Labour Organization) Nomor 102 Tahun 1952. Kedua konvensi tersebut menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini yang menjadi cikal bakal atas

---

<sup>19</sup> Aloysius Umiyono. (2019). Asas-Asas Hukum Perburuhan. Depok Rajawali Pers.

pemenuhan jaminan sosial bagi seluruh masyarakat baik jaminan pada bidang kesehatan (*health social security*) maupun ketenagakerjaan (*employment social security*).

Berdasarkan pada pembahasan sebelumnya, terdapat beberapa undang-undang yang berkaitan dengan bentuk tanggung jawab hukum pemberi kerja (perusahaan) terhadap tenaga kerja (penerima kerja) yang belum terdaftar sebagai peserta jaminan sosial. Jaminan tanggung jawab hukum tersebut telah ditentukan dalam Undang Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UUSJSN) yaitu mewajibkan perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta program jaminan sosial. Lebih lanjut dalam Pasal 98 sampai dengan Pasal 101 Undang-undang No.17 tahun 2023 tentang Kesehatan, disebutkan jika perusahaan lalai dalam mendaftarkan tenaga kerja / karyawannya sebagai peserta program jaminan sosial, maka perusahaan dapat menghadapi konsekuensi hukum dan potensi kewajiban.

Secara terminologi tanggung jawab berarti keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (jika terjadi apa-apa, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya). Menurut Munir Fuady tanggung jawab adalah teori untuk menentukan siapa yang harus menerima gugatan atau siapa yang harus digugat karena adanya perbuatan melawan hukum.<sup>20</sup> Dengan demikian setiap kewenangan yang sah baik bersumber dari undang-undang maupun perjanjian, dapat menimbulkan tanggung jawab pada si pelaksana tugas atau kewajiban itu. Berdasarkan teori tersebut jika dikaitkan dengan kewajiban Perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan merupakan perintah dari undang-undang maupun bagian dari perjanjian kerja yang telah dibuat antara perusahaan dan tenaga kerja dalam hal tidak dipatuhi oleh perusahaan maka menimbulkan tanggung jawab secara hukum.

Kepatuhan terhadap Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan peraturan terkait sangat penting untuk menghindari potensi konsekuensi hukum dan untuk memastikan kesejahteraan karyawan, dengan demikian perusahaan-perusahaan di Indonesia memiliki tanggung jawab hukum untuk mendaftarkan karyawannya sebagai peserta program jaminan sosial. Kegagalan dalam memenuhi persyaratan ini dapat menimbulkan sanksi administratif, kewajiban finansial, dan konsekuensi hukum lainnya, dengan memahami dan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, perusahaan dapat melindungi diri mereka dari risiko hukum dan memenuhi kewajiban mereka kepada karyawan dalam sistem jaminan sosial.

Pemenuhan hak-hak pekerja atau perlindungan hukum pekerja menjadi tanggung jawab perusahaan penerima pekerjaan. Akan tetapi, dalam hal tertentu tidak menutup kemungkinan pekerja menuntut pemberi kerja (perusahaan) untuk bertanggungjawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja. Hal ini dimungkinkan apabila pemberi kerja (perusahaan) ternyata telah memberikan pekerjaan yang tidak berbadan hukum, atau perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis sebagaimana telah diuraikan di atas. Akibat kelalaian pemberi kerja (perusahaan) yang telah merugikan hak-hak pekerja, maka pemberi kerja (perusahaan) tersebut harus bertanggung-jawab atas kewajibannya untuk memenuhi hak-hak pekerja.

Menurut Hans Kelsen dalam Teorinya tentang Tanggung Jawab Hukum menyatakan bahwa: "Seseorang Bertanggung Jawab secara Hukum atas suatu Perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul Tanggung Jawab Hukum, Subyek berarti bahwa dia Bertanggung Jawab atas suatu Sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan".<sup>21</sup> Teori Tanggung Jawab jika diimplementasikan sebagai suatu Perbuatan melanggar Hukum (*Tort Liability*) terbagi menjadi beberapa Teori diantaranya Tanggung Jawab akibat Perbuatan Hukum yang dilakukan secara sengaja (*Intentional Liability*), yaitu:

---

<sup>20</sup> Munir Fuady. (2002). *Perbuatan Melawan Hukum*. Bandung, Citra Aditya Bakti.

<sup>21</sup> Kelsen, H. (2017). *General theory of law and state*. Routledge.

- a. Tanggung Jawab akibat perbuatan melanggar Hukum yang dilakukan karena kelalaian (*Negligence tort liability*).
- b. Tanggung Jawab mutlak akibat Perbuatan melanggar Hukum tanpa mempersoalkan kesalahan (*Strick Liability*).

Tidak dipenuhinya hak pekerja oleh perusahaan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Secara teori ada 2 jenis perselisihan yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun menyalahi ketentuan hukum yang berlaku. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.<sup>22</sup>

Adapun pokok pangkal perselisihan antara pekerja/buruh dengan pengusaha pada umumnya berkaitan pada hak, antara lain: pengupahan, jaminan sosial, perilaku penugasan yang kadang kala dirasakan kurang sesuai kepribadian, daya kerja dan kemampuan kerja yang dirasakan kurang sesuai dengan pekerjaan yang harus diemban. Dengan demikian menurut peneliti perselisihan yang terjadi sebagai akibat dari perusahaan tidak mendaftarkan tenaga kerja dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan masuk dalam perselisihan hak.

Terjadinya perselisihan hubungan industrial diperlukan upaya penyelesaian sebagaimana disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 136 bahwa penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja/buruh atau serikat pekerja/serikat buruh secara musyawarah untuk mufakat, dalam hal ini penyelesaian secara musyawarah untuk mufakat sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) tidak tercapai, maka pengusaha dan pekerja/ buruh atau serikat pekerja/serikat buruh menyelesaikan perselisihan hubungan industrial melalui prosedur penyelesaian perselisihan hubungan industrial yang diatur dengan undangundang. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial di atur dalam Undang-undang No. 2 Tahun 2004 Tentang penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.

Pada Pasal 3 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial menyebutkan perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika tahap ini tidak ada, maka tahap-tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial berikutnya tidak dapat ditempuh. Undang-undang telah menentukan secara tegas bahwa setiap perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha wajib hukumnya untuk diselesaikan sendiri oleh pihak-pihak yang berselisih, yaitu secara bipartit sebelum menempuh jalur penyelesaian yang lainnya. Hal ini diharapkan agar didapatkan hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.

Penyelesaian secara bipartit harus mampu diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Dalam hal perundingan mencapai kesepakatan maka harus dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial. Dalam hal perjanjian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Sementara terhadap penyelesaian secara bipartit yang sejak awal telah gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.

---

<sup>22</sup> Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.

Selanjutnya instansi yang bertanggungjawab menawarkan kepada para pihak untuk memilih penyelesaian melalui konsultasi atau arbitrase. Dalam hal para pihak tidak menetapkan pilihannya dalam waktu 7 hari, maka perselisihan akan dilimpahkan penyelesaiannya melalui mediator. Mediator adalah pegawai instansi pemerintah dibidang ketenagakerjaan yang memenuhi syarat-syarat sebagai mediator yang ditetapkan oleh menteri, untuk bertugas melakukan mediasi dan mempunyai kewajiban memberikan anjuran tertulis kepada pihak yang berselisih baik perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan pemutusan hubungan kerja, dan perselisihan antar serikat pekerja (Pasal 1 Angka 12 Undang-Undang No. 2 Tahun 2004). Apabila para pihak menerima saran dari mediator, maka kesepakatan itu akan dijelaskan dalam perjanjian bersama. Apabila saran tertulis ditolak, maka para pihak dapat mengajukan gugatan kepada pengadilan hubungan industrial dalam pengadilan negeri.

Pekerja yang merasa dirugikan karena pemberi kerja (perusahaan) tidak mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan. Dalam hal ini, perusahaan akan dikenakan ganti rugi atas kerugian yang diderita oleh pekerjanya. Selain memenuhi kewajiban hukum untuk mendaftarkan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan juga harus memahami konsekuensi jangka panjang yang dapat terjadi jika kewajiban ini tidak dipenuhi. Sebagai pengusaha yang bertanggung jawab terhadap pekerja, perusahaan harus memastikan bahwa pekerja di dalamnya terlindungi dari risiko kesehatan dan memperoleh hak-hak yang seharusnya diberikan oleh undang-undang.

Bagi pemberi kerja (perusahaan) yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan juga dapat dimintai pertanggungjawaban secara pidana. Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 telah mencantumkan sanksi pidana bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan bagi tenaga kerjanya. Secara teori tujuan pidana, ketentuan pidana sebagai suatu bentuk sanksi hukum merupakan ketentuan yang bertujuan untuk menjamin kepatuhan masyarakat kepada peraturan perundang-undangan di bidang jaminan sosial, di samping sanksi secara administratif. Ketentuan pidana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 adalah aturan hukum pidana khusus di luar Kitab Undang-Undang Hukum Pidana yang merupakan bagian khusus (subsystem) dari keseluruhan sistem pemidanaan.

Ada 2 (dua) jenis sanksi yang terdapat di dalam Pasal 29 jo Pasal 30 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 yaitu pertama, sanksi pidana yang ditujukan bagi para pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerja mereka sebagai peserta jaminan sosial dan kedua, sanksi administrasi lebih ditujukan kepada korporasi yang melakukan pelanggaran Undang-Undang BPJS itu sendiri. Korporasi adalah badan hukum, dan badan hukum merupakan bagian atau termasuk kedalam kategori “Pemberi Kerja” yang diatur dalam Ketentuan Umum dalam Undang-Undang BPJS. Artinya bahwa, korporasi merupakan subjek yang dapat mempertanggungjawabkan perbuatan pidana yang dilakukannya ketika melanggar ketentuan dalam Undang-Undang BPJS dan dalam hal ini direksi dari korporasi/perusahaan yang melanggar ketentuan Undang-Undang BPJS yang akan mewakili korporasi dalam hal terjadinya tindak pidana dalam proses persidangan di pengadilan.

#### **D. KESIMPULAN DAN SARAN**

Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak didaftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, pekerja dapat menuntut pemberi kerja (perusahaan) untuk memenuhi hak yang seharusnya didapatkan dan diterima oleh pekerja sebagaimana ketentuan Pasal 159 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan, akan mendapatkan sanksi baik secara administratif, perdata, maupun pidana sebagaimana

ketentuan Pasal 185 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Tanggung jawab hukum perusahaan terkait pendaftaran tenaga kerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan adalah wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan sesuai dengan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Pemberi kerja (perusahaan) harus mematuhi kewajiban ini untuk menghindari sanksi hukum dan memastikan perlindungan sosial bagi pekerja. Kegagalan untuk mendaftar tidak hanya merugikan pekerja tetapi juga dapat berakibat fatal bagi perusahaan itu sendiri, baik dari segi hukum maupun reputasi. Adapun saran terhadap penelitian ini adalah sebagai berikut: Perlu adanya peningkatan pengawasan dan penegakan hukum yang lebih efektif terhadap perusahaan yang melanggar peraturan. Prosedur pendaftaran dan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan perlu terus dipermudah untuk meningkatkan kepatuhan perusahaan. Selain itu, kolaborasi antara pemerintah, pengusaha, pekerja, dan organisasi masyarakat sipil sangat penting untuk menciptakan kesadaran kolektif tentang pentingnya jaminan sosial.

## REFERENSI

Al-Quran dan Terjemahan

Aloysius Umiyono. (2019). *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Depok Rajawali Pers.

Asikin, Z. (1994). *Dasar-dasar hukum perburuhan*.

Asyhadie, H. Z., Sh, M., & Rahmawati Kusuma, S. H. (2019). *Hukum ketenagakerjaan dalam teori dan praktik di Indonesia*. Prenada Media.

Asyhadie, Z. (2007). *Hukum kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.

Asyhadie, Z. (2007). *Hukum kerja: hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Jakarta, Raja Grafindo.

Asyhadie, Zaeni. (2013). *Aspek – aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indoensia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

CST Kansil. (1989). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka.

Editus Adisu dan Libertus Jehani. (2006). *Hak-Hak Pekerja Perempuan*, Tangerang, Visi Media.

Karta Sapoetra dan RG Widianingsih, (1992). *Pokok-Pokok Hukum Perburuhan*, Armico, Bandung.

Hartono, Sri Redjeki. (1992). *Hukum Asuransi dan Perusahaan Asuransi*. Jakarta: Sinar Grafika.

Lalu, Husni. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Edisi Revisi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Iman Soepomo. (1999). *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta.

Indrawati, I., & Simanjuntak, T. (2019). Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan yang Lalai Mendaftarkan Pekerjaannya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 10(1), 50-57.

Ishaq. (2009). *Dasar-dasar Ilmu Hukum*, Jakarta: Sinar Grafika.



- Kelsen, H. (2017). *General theory of law and state*. Routledge.
- Lalu Husni. (2007). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta:Raja Grafindo Persada.
- Lalu Husni. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Manulang, Sendjun. (2001). *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka. Jakarta.
- Muchsin, (2003), *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Surakarta: Universitas Sebelas Maret.