

**PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP PEKERJA YANG TIDAK  
DIDAFTARKAN OLEH PERUSAHAAN SEBAGAI PESERTA BPJS  
KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG  
NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARAAN  
JAMINAN SOSIAL**

**Suryaman Silaen<sup>1</sup>, Besty Habeahan<sup>2</sup>, Roida Nababan<sup>3</sup>**

Fakultas Hukum, Universitas HKBP Nommensen

[suryamansilaen@gmail.com](mailto:suryamansilaen@gmail.com), [bestyhabeahan@uhn.ac.id](mailto:bestyhabeahan@uhn.ac.id)<sup>2</sup>, [roidanababan@uhn.ac.id](mailto:roidanababan@uhn.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRAK**

Perkembangannya masih ada beberapa perusahaan yang tidak mengikut sertakan para pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, sehingga penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja dan upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja berdasarkan Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang BPJS. Metode yang digunakan dalam menyusun penelitian ini adalah metode penelitian yuridis normatif, yaitu penelitian hukum yang hanya ditujukan pada peraturan-peraturan yang tertulis dan bahan hukum lainnya. Hasil penelitian menerangkan bahwa Pemberi Kerja secara wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti peraturan Pasal 15 UU BPJS, Jika pengusaha tidak melaksanakan ketentuan UU BPJS yang berlaku maka Pengusaha dikenai sanksi administratif berupa Teguran tertulis, Denda, dan Tidak mendapat pelayanan publik tertentu peraturan Pasal 17 UU BPJS. Serta sanksi pidana yaitu 8 tahun kurungan penjara dan denda sebesar Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah) peraturan pasal 55 UU BPJS. Adapun upaya hukum yang dapat ditempuh pekerja yaitu upaya hukum preventif dan upaya hukum represif.

**Kata Kunci : Perlindungan Hukum, BPJS, Ketenagakerjaan, Undang-Undang No 24 Tahun 2011, Upaya Hukum**

**ABSTRACT**

*The development is that there are still some companies that do not include their workers in BPJS Employment, so this study aims to find out how the legal protection for workers and legal remedies that can be taken by workers based on Law No. 24 of 2011 concerning BPJS. The method used in compiling this thesis is a normative juridical research method, namely legal research which is only aimed at written regulations and other legal materials. The results of the study explain that Employers are obliged to register themselves and their Workers as Participants with BPJS in accordance with the Social Security program which is followed by Article 15 of the BPJS Law. Not getting certain public services under Article 17 of the BPJS Law. As well as criminal sanctions, namely 8 years in prison and a fine of Rp. 1,000,000,000.00 (one billion rupiah) under Article 55 of the BPJS Law. The legal remedies that can be taken by workers are preventive legal remedies and repressive legal remedies.*

**Keywords: Legal Protection, BPJS, Employment, Law No. 24 of 2011, Legal Efforts.**

**PENDAHULUAN**

Melihat perkembangan sekarang pembangunan industri di Indonesia sedang dalam upaya pengembangan dengan tujuan sebagai salah satu pondasi untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dengan menghadirkan lapangan pekerjaan yang tentu berhubungan

dan berbanding lurus dengan peningkatan pembangunan industri. Hal inilah yang diharapkan para angkatan kerja untuk menekan tingkat pengangguran yang ada.

Kehadiran perusahaan tentu memberikan lapangan pekerjaan bagi masyarakat, sehingga perlu adanya peraturan yang lebih komprehensif yang membahas tentang ketenagakerjaan. Hal ini tentu bertujuan agar adanya suatu kepastian hukum baik bagi para pekerja ataupun pengusaha. Selain itu adapula hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua pihak dalam hal ini pengusaha dan pekerja sehingga diharapkan terjalinnya hubungan yang saling menguntungkan bagi keduanya.

Tenaga kerja merupakan salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, yang secara khusus perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah.<sup>1</sup> Oleh karena itu dibutuhkannya lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.<sup>2</sup>

Hubungan kerja adalah hubungan antara pekerja dengan pengusaha yang terjadi setelah adanya perjanjian kerja. Hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh berdasarkan perjanjian kerja yang mempunyai unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Dengan demikian, jelaslah bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh.<sup>3</sup>

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha. Substansi perjanjian kerja yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) yang ada, demikian halnya dengan peraturan perusahaan, substansinya tidak boleh bertentangan dengan PKB.<sup>4</sup>

Perjanjian kerja dalam bahasa belanda disebut *Arbeidsoverenkoms*, mempunyai beberapa pengertian. Pasal 1601 KUHPerduta memberikan pengertian sebagai berikut: "Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian di mana pihak kesatu (si buruh), mengikatkan dirinya untuk di bawah perintah pihak yang lain, si majikan untuk suatu waktu tertentu melakukan pekerjaan dengan menerima upah."

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tertentu lazimnya disebut dengan perjanjian kerja kontrak atau perjanjian kerja tidak tetap. Status pekerjaannya adalah pekerja tidak tetap atau pekerja kontrak. Sedangkan untuk perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu biasanya disebut dengan perjanjian kerja tetap dan status pekerjaannya adalah pekerja tetap.

Perjanjian kerja yang dibuat untuk waktu tidak tertentu dalam peraturannya mempunyai hak untuk didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Ketentuan ini dimaksudkan untuk lebih menjamin atau menjaga hal-hal yang tidak diinginkan sehubungan dengan berakhirnya kontrak kerja. Perjanjian kerja untuk waktu tertentu juga mempunyai hak tetapi hanya didaftarkan BPJS Kesehatan.

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

---

<sup>1</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 47

<sup>2</sup> Zainal Asikin, dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan 4, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2002, hlm. 76.

<sup>3</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 61

<sup>4</sup> ibid

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) yang telah diubah/diganti menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.<sup>5</sup>

Jaminan sosial ialah suatu bentuk perlindungan hukum yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dan keluarganya terhadap resiko yang menimpa pekerja/tenaga kerja. 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.<sup>6</sup>

Pada pasal 3 Perpres No. 109 Tahun 2013 membagi peserta program jaminan sosial menjadi 2 (dua), yaitu peserta penerima upah dan peserta bukan penerima upah.<sup>7</sup> Peserta penerima upah dibagi lagi menjadi 2 (dua) kelompok, yaitu pekerja yang bekerja pada pemberi kerja penyelenggara negara (PNS, TNI, Polri, pejabat negara, pegawai pemerintah nonpegawai negeri) dan pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara (pekerja swasta) dan peserta bukan penerima upah (pemberi kerja, pekerja di luar hubungan kerja atau pekerja mandiri contoh Tukang ojek, Pengacara/Advokat, Artis, dan lain-lain).

Perkembangannya masih ada beberapa perusahaan yang tidak mengikut sertakan para pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, dengan alasan 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 ini menjadi PR (pekerjaan rumah) tersendiri untuk pemerintah dalam mewujudkan cita-cita Negara yang tercantum dalam UUD Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Alasan lain perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya 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.<sup>8</sup>

---

<sup>5</sup> Heru Suryanto, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan”, Jurnal Hukum. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran, 2018, Jakarta, hlm 2. (Diakses tanggal 21 Januari 2022 pukul 22.45 wib)

<sup>6</sup> Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 151

<sup>7</sup> Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2018, hlm 13

<sup>8</sup> Ulfa Luthfiana, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penerima Upah Dalam Suatu Perusahaan Yang Tidak Diikutsertakan Dalam Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor

Adapun sanksi jika Pemberi Kerja (perusahaan) selain penyelenggara negara tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenai sanksi administratif. Sanksi administratif tersebut dapat berupa:

- a. teguran tertulis;
- b. denda; dan/atau
- c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Berdasarkan uraian tersebut diatas masalah penulis tertarik untuk melakukan penelitian hingga diketahui penyebab dari permasalahan tersebut dengan judul penelitian : Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan oleh Perusahaan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan Di Tinjau Dari UU Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas adalah bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang belum didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan ditinjau dari Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial ? dan bagaimana upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap Perusahaan agar pekerja mendapatkan program BPJS Ketenagakerjaan.

## METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah penelitian yuridis normatif yaitu penelitian hukum yang dilakukan dengan cara meneliti bagian pustaka atau data sekunder. Penelitian hukum normatif disebut juga sebagai penelitian hukum doktriner karena penelitian ini dilakukan atau hanya kepada peraturan-peraturan yang tertulis atau bahan-bahan hukum lainnya.

Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research), Metode penelitian kepustakaan yaitu suatu proses penelitian dengan mengumpulkan dan mempelajari berbagai jenis bahan bacaan seperti bukubuku literatur, dokumen-dokumen, karya ilmiah dan tulisan-tulisan lainnya yang berhubungan dengan objek penelitian ini. Metode analisis bahan hukum yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode analisis yang bersifat kualitatif yaitu dengan cara meringkas, mengkategorikan dan menafsirkan terhadap bahan-bahan data hukum yang telah diolah dan menarik kesimpulan dari bahan bahan yang ada tersebut.

## PEMBAHASAN (HASIL PENELITIAN) DAN ANALISIS

### **Perlindungan hukum terhadap pekerja yang belum didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan ditinjau dari Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial**

Perlindungan hukum adalah suatu perlindungan yang diberikan kepada subyek hukum ke dalam bentuk perangkat baik yang bersifat *preventif* maupun yang bersifat *represif*, baik yang lisan maupun yang tertulis. dengan kata lain dapat dikatakan bahwa perlindungan hukum sebagai suatu gambaran tersendiri dari fungsi itu sendiri, yang memiliki konsep hukum memberikan suatu keadilan, kepastian, kemanfaatan dan perdamaian.<sup>9</sup>

---

24 Tahun 2011 Tentang Bpjs”, Jurnal Hukum, Vol. X/No.1/Juni, 2016, hlm 2. (Diakses tanggal 23 Januari 2022 pukul 23.01 wib)

<sup>9</sup> <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>(Diakses tanggal 07 April 2022 pukul 20.47 wib)

Perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya dengan tetap memperhatikan perkembangan kemajuan dunia usaha.<sup>10</sup>

Dalam melaksanakan perlindungan terhadap tenaga kerja harus diusahakan adanya perlindungan dan perawatan yang layak bagi semua tenaga kerja dalam melakukan pekerjaannya sehari-hari, terutama dalam bidang keselamatan kerja serta menyangkut norma-norma perlindungan tenaga kerja. Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah, pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku

Pengawasan terhadap perusahaan oleh pemerintah dalam program Jaminan Sosial merupakan hal yang penting untuk memastikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja dibawah naungan Perusahaan. Tujuan dari pengawasan itu adalah agar dapat memantau pelaksanaan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, sehingga undang-undang tersebut berjalan lebih efektif.<sup>11</sup>

Kewajiban 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. Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menentukan, bahwa: “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti”<sup>12</sup>

Hal ini juga disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dikarenakan BPJS Ketenagakerjaan merupakan salah satu bentuk jaminan sosial yang diatur oleh pemerintah. Undang-undang ini pun mengatur tentang sanksi perusahaan yang tidak mendaftarkan BPJS ketenagakerjaan karyawan. Pasal 17 ayat 1 dan 2 menyatakan bahwa pemberi kerja yang tidak melaksanakan anjuran pemerintah tentang BPJS ketenagakerjaan akan dikenai sanksi administratif berupa:

1. Teguran tertulis;
2. Denda; dan/atau
3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.<sup>13</sup>

Secara khusus, pengaturan tentang mekanisme pengenaan sanksi administratif atas kelalaian mendaftar program jaminan sosial terdapat 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 (disingkat PP No. 86 Tahun 2013). Berikut dijelaskan secara singkat mekanisme pengenaan sanksi administratif berdasarkan 3 (tiga) jenis sanksi menurut PP No. 86 Tahun 2013.

---

<sup>10</sup> Suratman, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RagaGrafindo Persada, Depok, 2019, hlm 85

<sup>11</sup> Nurfatimah Mani, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan*, Media Iuris: Vol. 2 No. 3, Oktober 2019, hlm 387 (Diakses tanggal 07 April 2022 pukul 21.51 wib)

<sup>12</sup> Ulfa Luthfiana, “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penerima Upah Dalam Suatu Perusahaan Yang Tidak Diikutsertakan Dalam Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Bpjs”, *Jurnal Hukum*, Vol. X/No.1/Juni, 2016, hlm 7. (Diakses tanggal 07 April 2022 pukul 22.01 wib)

<sup>13</sup> Imelda Sutoyo, Dkk, *Pelaksanaan Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaannya Menjadi Peserta Bpjs Di Kotamadya Denpasar*, *Jurnal Hukum*, Fakultas Hukum, Universitas Udayana, hlm 11 (Diakses tanggal 07 April 2022 pukul 22.13 wib)

- a) Pengenaan sanksi teguran tertulis diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja. Pengenaan sanksi demikian dilakukan oleh BPJS.
- b) Pengenaan sanksi denda diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir. Pengenaan sanksi demikian juga dilakukan oleh BPJS.
- c) Pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dilakukan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS. Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dalam melaksanakan pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu kepada:
  - a) Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar keten tuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf a dan setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja, dan penerima bantuan iuran yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf a dilakukan dengan mempersyaratkan kepada mereka untuk melengkapi identitas kepesertaan jaminan sosial dalam men dapat pelayanan publik tertentu; dan
  - b) Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 ayat (1) huruf b dan setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja, dan penerima bantuan iuran yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1) huruf b dilakukan setelah mendapat surat permohonan pengenaan sanksi dari BPJS.

Mengacu pada memori penjelasan Pasal 17 ayat (2) huruf c UU BPJS, yang dimaksud dengan "pelayanan publik tertentu" antara lain pemrosesan izin usaha, izin mendirikan bangunan, serta bukti kepemilikan hak tanah dan bangunan. Pengaturan secara khusus dan rinci terhadap sanksi administratif berupa sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dapat dilihat pada ketentuan Pasal 9 ayat (1) dan Pasal 9 ayat (2) PP No. 86 Tahun 2013 berikut.<sup>14</sup>

- 1) Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara meliputi: perizinan terkait usaha, izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek, izin memperkerjakan tenaga kerja asing, izin perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau izin mendirikan bangunan (IMB).
- 2) Sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenai kepada setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja, dan penerima bantuan iuran yang memenuhi persyaratan kepesertaan dalam program jaminan sosial meliputi: Izin Mendirikan Bangunan (IMB), Surat Izin Mengemudi (SIM), Sertifikat tanah, Paspor; atau Surat Tanda Nomor Kendaraan (STNK).

Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS menentukan 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 tidak dipenuhi haknya, yaitu adanya sanksi yang tegas yang telah diatur pemerintah dalam berbagai aturan dari sanksi administratif hingga sanksi pidana.<sup>15</sup>

<sup>14</sup> Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika, 2018, hlm 42

<sup>15</sup> Ulfa Luthfiana, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penerima Upah Dalam Suatu Perusahaan Yang Tidak Diikutsertakan Dalam Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor

Bentuk perlindungan hukum terhadap pekerja/ buruh yang tidak dipenuhi haknya, yaitu adanya sanksi yang tegas yang telah diatur pemerintah dalam berbagai aturan dari sanksi administratif hingga sanksi pidana. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam hal ini tentu persoalan hukum ini bisa dihindarkan, bila diperusahaan mematuhi konsitusi dan mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta jaminan sosial. Serta perlindungan hukum yang diberikan dalam ketentuan Undang -Undang BPJS sudah sangat julus dan mengikat. dengan begitu, pekerja pun tidak merasa kesejahteraannya terancam dan bisa bekerja dengan baik. Untuk itu, agar perintah yang diamanahkan di dalam undang-undang BPJS tersebut bisa berjalan dengan baik, bilamana perusahaan tidak membayar iuran, seharusnya BPJS Ketenagakerjaan secara cepat berkoordinasi dengan instans terkait salah satunya Dinas Tenaga Kerja, supaya para Pekerja tidak menjadi korban dari kesalahan dari perusahaan yang akan mengakibatkan kerugian materil bagi pekerja.

## **Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap Perusahaan agar pekerja mendapatkan program BPJS Ketenagakerjaan**

Upaya penegakan hukum adalah usaha atau upaya untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan dengan proses melibatkan banyak hal. Hal ini diberikan antara para pihak guna penyelesaian sengketa yang terjadi. Upaya penegakan hukum bertujuan agar terselesaikannya sengketa yang terjadi, sehingga mendapatkan titik terang antar para pihak. Upaya penegakan hukum yang ditempuh oleh pekerja yang tidak didaftarkan adalah: upaya penegakan hukum preventif dan upaya penegakan hukum represif.<sup>16</sup>

Upaya hukum Preventif artinya rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan (inspraak) atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapat bentuk yang definitif. Dalam hal ini artinya perlindungan hukum yang preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa.<sup>17</sup> upaya hukum preventif yang dilakukan oleh tenaga kerja guna mendapatkan suatu keputusan yang seadil-adiilnya oleh perusahaan kepada tenaga kerja yang tidak didaftarkan PBJs Ketenagakerjaan sehingga tidak terjadi konflik yang berkelanjutan dalam hal hak tenaga kerja. Upaya hukum preventif dapat digunakan pekerja yang tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan dimana dianggap lebih efektif karena penyelesaiannya dilakukan dengan mediasi dan sosialisasi sehingga atas permasalahan tersebut mendapatkan titik terang. Sehingga pekerja yang tidak didaftarkan oleh perusahaan ke BPJS Ketenagakerjaan mendapatkan haknya sesuai dengan aturan yang berlaku pada BPJS Ketenagakerjaan.

Upaya hukum represif, yaitu perlindungan hukum yang diberikan setelah adanya sengketa. Perlindungan hukum represif ini bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Seperti halnya suatu tindakan atas tuntutan yang dilakukan oleh pihak yang merasa dirugikan, jika tuntutan yang dilakukan tidak mendapatkan keputusan yang tepat dan tidak ditindaklanjuti sesuai dengan aturan yang berlaku maka pihak yang merasa dirugikan tersebut dapat melakukan tindakan berupa pengaduan ke tingkat yang lebih tinggi yaitu ke tingkat

---

24 Tahun 2011 Tentang Bpjs”, Jurnal Hukum, Vol. X/No.1/Juni, 2016, hlm 7. (Diakses tanggal 07 April 2022 pukul 22.01 wib)

<sup>16</sup> I Made Anggra, I PT GD Seputra, Luh Putu Suryani, *Perlindungan Hukum Karyawan PT. Arta Sedana Retailindo Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Atas Klaim BPJS Ketenagakerjaan*, Jurnal Konstruksi Hukum, Vol. 1, No. 2, Oktober 2020, Denpasar – Bali, hlm 418( Diakses tanggal 07 April 2022 pukul 23.10 wib)

<sup>17</sup> Rachmat Suharno, Fidelis Wars, *Perlindungan Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs)*, Jurnal Hukuim, hlm 83 (Diakses tanggal 07 April 2022 pukul 21.40 wib)

pengadilan. Upaya hukum represif dapat dilakukan oleh Pekerja apabila dari perusahaan tidak memenuhi komitmen yang sudah disampaikan. Upaya hukum represif yang dilakukan oleh pekerja seperti pengaduan ke Dinas Tenaga Kerja Provinsi kemudian akan dilakukan mediasi antara Pekerja dengan Manajemen Perusahaan. jika tidak membuahkan hasil, maka dilanjutkan dengan pengaduan hasil mediasi ke Dinas Hubungan Industrial kemudian akan diproses melalui Pengadilan Hubungan Industrial.

Pasal 15 ayat (1) UU BPJS telah mengatur tentang kewajiban pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Ketentuan ini dipertegas kembali dalam Pasal 3 Ayat 1 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 selanjutnya disingkat PP 86 Tahun 2013 menyatakan bahwa pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib:

- a) Mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya; dan
- b) Memberikan data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar.

## **PENUTUP**

Perlindungan hukum terhadap pekerja adalah untuk menjamin hak-hak dasar pekerja/buruh dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya. Undang-undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS secara jelas telah memberikan perlindungan terhadap pihak-pihak terkait antara pekerja dan pemberi kerja/Pengusaha, dalam ketentuannya Pemberi Kerja wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Apabila pengusaha tidak mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenai sanksi administratif berupa Teguran tertulis, Denda dan Tidak mendapat pelayanan publik tertentu serta sanksi pidana yaitu 8 tahun kurungan penjara dan denda sebesar Rp 1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah). Perusahaan dalam bentuk persekutuan dengan karyawan di atas 20 orang itu termasuk pemberi kerja yang wajib mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 14 UU BPJS pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada BPJS, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjaannya pada BPJS.

Pasal 15 ayat (1) UU BPJS jo. Putusan Mahkamah Agung Nomor 82/PUU-X/2012 tentang persyaratan dan tata cara kepesertaan dalam program jaminan sosial ini diatur Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial tenaga Kerja selanjutnya disingkat PP No. 84 Tahun 2013. Dalam PP No. 84 Tahun 2013 ini antara lain disebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1 juta sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 2 ayat (3) PP No. 84 Tahun 2013).

Upaya penegakan hukum adalah usaha atau upaya untuk mewujudkan ide-ide dan konsep-konsep hukum yang diharapkan rakyat menjadi kenyataan dengan proses melibatkan banyak hal. Upaya penegakan hukum bertujuan agar terselesaikannya sengketa yang terjadi,

sehingga mendapatkan titik terang antar para pihak. Upaya penegakan hukum yang ditempuh oleh pekerja yang tidak didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah upaya penegakan hukum preventif dan upaya penegakan hukum represif. Pekerja dapat menggunakan salah satu dari upaya hukum tersebut atau bahkan keduanya untuk mendapatkan hak-hak dasar dan menjamin kesamaan kesempatan serta perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apa pun untuk mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya lewat didaftarkannya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Andika Wijaya, 2018, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika  
Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Jakarta, Raja Grafindo Persada  
Zainal Asikin, dkk, 200, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetakan 4, Jakarta, , Raja Grafindo Persada

### Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial  
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 No 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan

### Jurnal

- Heru Suryanto, 2018, “*Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*”, Jurnal Hukum, Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran  
Ulfa Luthfiana, 2016, “*Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penerima Upah Dalam Suatu Perusahaan Yang Tidak Diikutsertakan Dalam Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Bpjs*”, Jurnal Hukum, Vol. X/No.1/Juni  
Rachmat Suharno, Fidelis Wars, *Perlindungan Kecelakaan Kerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Bpjs)*, Jurnal Hukum  
Nurfatihmah Mani, 2019, *Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan*, Media Iuris: Vol. 2 No. 3, Oktober  
Imelda Sutoyo, Dkk, *Pelaksanaan Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjajanya Menjadi Peserta Bpjs Di Kotamadya Denpasar*, Jurnal Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Udayana  
I Made Anggra, I PT GD Seputra, Luh Putu Suryani, 2020, *Perlindungan Hukum Karyawan PT. Arta Sedana Retailindo Yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja Atas Klaim BPJS Ketenagakerjaan*, Jurnal Konstruksi Hukum, Vol. 1, No. 2, Oktober