ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MENDAFTARKAN TENAGA KERJANYA MENJADI PESERTA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN

TESIS

Oleh:

MUHAMMAD ALDINO FERDINAN

NIM : 20302300440

Konsentrasi : Hukum Pidana

PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MENDAFTARKAN TENAGA KERJANYA MENJADI PESERTA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN

TESIS

Diajukan untuk penyusunan Tesis
Program Studi Ilmu Hukum

Oleh:

MUHAMMAD ALDINO FERDINAN
NIM : 20302300440
Konsentrasi : Hukum Pidana

PROGRAM MAGISTER (S2) ILMU HUKUM
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
SEMARANG
2025

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MENDAFTARKAN TENAGA KERJANYA MENJADI PESERTA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN

Diajukan Untuk Penyusunan Tesis

Program Magister Hukum

Oleh:

Nama : **MUHAMMAD ALDINO FERDINAN**

NIM : 20302300440

Program Studi : Magister (S2) Ilmu Hukum (M.H.)

Disetujui oleh:

Pembimbing I

Tanggal,

Dr. Hj. Siti Ummu Adillah, S.H., M.Hum.

NIDN. 06-0504-6702

Dekan

Fakultas Hukum

UNISSULA

Dr. Jawade Hafidz, S.H., M.H.

NIDN. 0620046701

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MENDAFTARKAN TENAGA KERJANYA MENJADI PESERTA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Pada Tanggal 2025
Dan dinyatakan **LULUS**

Tim Penguji
Ketua,
Tanggal,

Dr. Arpangi, S.H., M.H.
NIDN: 06-1106-6805

Anggota

Dr. Hj. Siti Ummu Adillah, S.H., M.Hum.
NIDN. 06-0504-6702

Anggota,

Dr. Ratih Mega Puspasari, S.H., M.Kn.
NIDN. 06-2410-8504

Mengetahui

Dekan
Fakultas Hukum
UNISSULA

Dr. H. Jawade Hafidz, S.H., M.H.
NIDN: 0620046701

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD ALDINO FERDINAN
NIM : 20302300440

Dengan ini saya nyatakan bahwa Karya Tulis Ilmiah yang berjudul:

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MENDAFTARKAN TENAGA KERJANYA MENJADI PESERTA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN

Adalah benar hasil karya saya dan penuh kesadaran bahwa saya tidak melakukan tindakan plagiasi atau mengambil alih seluruh atau sebagian besar karya tulis orang lain tanpa menyebutkan sumbernya. Jika saya terbukti melakukan tindakan plagiasi, saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan aturan yang berlaku.

Semarang, 20 Februari 2025
Yang Membuat Pernyataan.

(MUHAMMAD ALDINO FERDINAN)

PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	MUHAMMAD ALDINO FERDINAN
NIM	:	20302300440
Program Studi	:	Magister Ilmu Hukum
Fakultas	:	Hukum

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa ~~Tugas Akhir/Skripsi/~~Tesis~~/Disertasi~~* dengan judul:

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MENDAFTARKAN TENAGA KERJANYA MENJADI PESERTA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-ekslusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.
Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 20 Februari 2025
Yang Membuat Pernyataan.

(MUHAMMAD ALDINO FERDINAN)

*Coret yang tidak perlu

MOTO

"Boleh jadi kamu membenci sesuatu, padahal ia amat baik bagimu, dan boleh jadi (pula) kamu menyukai sesuatu, padahal ia amat buruk bagimu. Allah mengetahui, sedang kamu tidak mengetahui."

(QS Al Baqarah 216)

"JDI. Just Do it."

(Kalin Reeves)

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur dan penuh kerendahan hati, tesis ini saya persembahkan kepada:

1. Kedua orang tua tercinta, Bapak Suranto dan Ibu Sukiyani, mertua tercinta, Bapak Jimin dan Ibu Siti Amanati yang tak pernah lelah mendoakan, memberikan cinta tanpa batas, dan menjadi sumber inspirasi terbesar dalam hidup saya.
2. Keluarga saya, istri tercinta Mutia Khairunnisa yang senantiasa memberikan dukungan moral, spiritual, dan motivasi selama perjalanan akademik ini.
3. Almamater tercinta, tempat di mana saya belajar, bertumbuh, dan mewujudkan impian.

Semoga karya ini dapat memberikan manfaat bagi ilmu pengetahuan dan masyarakat luas.

KATA PENGANTAR

Puji syukur ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Menjadi Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan program Magister Ilmu Hukum di Universitas Islam Sultan Agung.

Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis menyadari bahwa keberhasilan ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, dan doa dari orang tua, Bapak Suranto dan Ibu Sukiyani, mertua, Bapak Jimin dan Ibu Siti Amanati dan istri, Mutia Khairunnisa. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Gunarto, SH., M.Hum., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis untuk menyelesaikan studi.

2. Bapak Dr. Bambang Tri Bawono, SH., MH., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.

3. Ibu Dr. Hj. Widayanti, SH., MH., selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.

4. Bapak Dr. Arpangi, SH., MH., selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Islam Sultan Agung.

5. Dr. Hj. Siti Ummu Adillah, S.H., M.Hum., selaku pembimbing utama, yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis selama proses penyusunan tesis ini.

6. Dr. Arpangi, S.H., M.H dan Dr. Ratih Mega Puspasari, S.H., M.Kn, yang telah menguji dan memberikan masukkan pada saat proposal tesis.

7. Seluruh jajaran dosen di Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan ilmu selama masa perkulihaan

8. Seluruh jajaran staf di Magister Ilmu Hukum Universitas Islam Sultan Agung yang telah memberikan support selama masa perkulihaan

9. Rekan-rekan seperjuangan di Magister Ilmu Hukum, yang telah memberikan semangat dan kerja sama selama masa perkuliahan dan penelitian.

10. Asep, Restu, Ariko, Athou, Adit, Glen, Sidiq, Yudha, Sandy, Firmansyah, Rizal, Satrio dan Bintang yang telah membantu dalam membuat penelitian tesis.

11. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah membantu memberi dukungan.

Secara khusus, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam kepada istri tercinta, Mutia Khairunnisa, yang telah menjadi sumber

kekuatan, inspirasi, dan kasih sayang yang tiada henti. Dukungan, pengertian, serta doa yang senantiasa engkau berikan telah menjadi cahaya di setiap langkah perjalanan ini. Terima kasih telah setia mendampingi dalam suka dan duka, serta menjadi pelabuhan hati yang penuh cinta. Tesis ini tidak akan terselesaikan tanpa kehadiranmu di setiap langkah perjuangan ini.

Penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun untuk perbaikan tesis ini di masa yang akan datang.

Semoga tesis ini dapat memberikan kontribusi yang berarti bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang Hukum Ketenagakerjaan, serta bermanfaat bagi pembaca.

Kotawaringin Timur, 20 Februari 2025

Penulis

Muhammad Aldino Ferdinan

ABSTRAK

ANALISIS YURIDIS PERLINDUNGAN HUKUM BAGI PEKERJA TERHADAP PERUSAHAAN YANG TIDAK MENDAFTARKAN TENAGA KERJANYA MENJADI PESERTA BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN

MUHAMMAD ALDINO FERDINAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan untuk mengetahui, mengkaji dan mengidentifikasi sanksi hukum yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang melanggar kewajiban tersebut.

Metode yang digunakan adalah penelitian hukum normatif dengan tipe penelitian deskriptif analisis, sedangkan pendekatan masalah yang diterapkan adalah pendekatan yuridis normatif. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data sekunder meliputi bahan hukum primer, bahan hukum sekunder dan bahan hukum tersier. Data yang diperoleh, dianalisis secara kualitatif untuk kemudian disajikan melalui proses interpretasi.

Hasil penelitian dan pembahasan perlindungan hukum bagi pekerja terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan diatur secara tegas dalam Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004, Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011, Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020, Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 serta Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 dan sanksi hukum yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang melanggar kewajiban diatur secara jelas dalam Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 terkait penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Dengan adanya beberapa peraturan perundang-undangan tersebut menunjukkan bahwa pekerja telah dilindungi oleh ketentuan dalam undang-undang, sehingga mereka memiliki perlindungan hukum yang memadai apabila perusahaan tidak mendaftarkan mereka sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dan sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, mencakup berbagai sanksi administratif yang dapat dikenakan kepada perusahaan, termasuk surat teguran, denda, dan pencabutan izin melalui pengenaan sanksi Tidak Mendapatkan Pelayanan Publik Tertentu (TMP2T). Penelitian ini menegaskan pentingnya kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban mendaftarkan tenaga kerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan untuk menjamin hak-hak pekerja dan menciptakan iklim kerja yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum, Pekerja Perusahaan Tidak Mendaftarkan, Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

ABSTRACT

JURIDICAL ANALYSIS OF LEGAL PROTECTION FOR WORKERS AGAINST COMPANIES THAT FAIL TO REGISTER THEIR EMPLOYEES AS PARTICIPANTS IN THE WORKER'S SOCIAL SECURITY AGENCY (BPJS KETENAGAKERJAAN)

MUHAMMAD ALDINO FERDINAN

This study aims to understand, examine, and analyze legal protection for workers against companies that fail to register their employees as participants of the Social Security Administering Body for Employment (BPJS Ketenagakerjaan). It also seeks to identify, examine, and analyze the legal sanctions that may be imposed on companies that violate this obligation.

The research method used is normative legal research with a descriptive-analytical approach, while the problem-solving approach applied is a normative juridical approach. The data used in this study consists of primary and secondary data. Secondary data includes primary legal materials, secondary legal materials, and tertiary legal materials. The data obtained is analyzed qualitatively and then presented through an interpretation process.

The findings and discussion indicate that legal protection for workers against companies that do not register their employees as participants of BPJS Ketenagakerjaan is explicitly regulated in Law Number 40 of 2004, Law Number 24 of 2011, Law Number 11 of 2020, Government Regulation Number 85 of 2013, and Government Regulation Number 86 of 2013. The legal sanctions imposed on companies that violate this obligation are clearly stipulated in Government Regulation Number 86 of 2013 concerning the administration of Social Security for Employment. These regulations demonstrate that workers are protected by law, ensuring they have adequate legal protection if their employers fail to register them with BPJS Ketenagakerjaan. The legal sanctions for companies that do not register their employees with BPJS Ketenagakerjaan include various administrative sanctions, such as warning letters, fines, and license revocation through the imposition of the sanction of Ineligibility for Certain Public Services (TMP2T). This study emphasizes the importance of corporate compliance with the obligation to register employees with BPJS Ketenagakerjaan to safeguard workers' rights and create a work environment that aligns with the prevailing legal regulations.

Keywords: Legal Protection, Workers Companies Failing to Register, Social Security Administration Agency for Employment

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL

HALAMAN JUDUL ..... Error! Bookmark not defined.

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING .... Error! Bookmark not defined.

HALAMAN PENGESAHAN ..... Error! Bookmark not defined.

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS ..... Error! Bookmark not defined.

PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH ..... Error! Bookmark not defined.

MOTO ..... **ii**

PERSEMBAHAN ..... **iii**

KATA PENGANTAR ..... **iv**

ABSTRAK ..... **vii**

ABSTRACT ..... **viii**

DAFTAR ISI ..... **viii**

BAB I PENDAHULUAN **1**

A. Latar Belakang 1

B. Rumusan Masalah 13

C. Tujuan Penelitian 14

D. Manfaat Penelitian 14

E. Kerangka Konseptual 16

F. Kerangka Teoretis 18

G. Metode Penelitian 21

H. Sistematika Penulisan 33

BAB II TINJAUAN PUSTAKA **35**

A. Perlindungan Hukum 35

B. Perusahaan 46

C. Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) 57

D. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) 60

E. Peserta 70

F. Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam 71

G. Pekerja 75

H. Pemberi Pekerja 75
I. Dasar Hukum 77
BAB III HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 79
A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan 79
B. Sanksi Hukum Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan 99
BAB IV PENUTUP 104
A. Kesimpulan 105
B. Saran 108
DAFTAR PUSTAKA 109

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara dengan jumlah penduduk terbesar di dunia. Dengan populasi yang begitu besar, pemerintah memiliki tanggung jawab besar untuk memastikan kesejahteraan masyarakatnya. Hal ini menjadi prioritas utama dalam pembangunan nasional, karena kesejahteraan masyarakat merupakan fondasi penting bagi kemajuan sebuah negara. Salah satu aspek yang sangat mendasar dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat adalah pembangunan kesehatan. Upaya ini tidak hanya bertujuan meningkatkan kualitas hidup masyarakat, tetapi juga sebagai bentuk perlindungan nyata terhadap hak asasi manusia, yang merupakan hak dasar setiap individu.

Pembangunan kesehatan memiliki peran penting dalam meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan setiap individu untuk menjalani gaya hidup sehat. Tujuan akhirnya adalah tercapainya derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sehingga masyarakat dapat menjadi produktif dan berkontribusi lebih baik dalam pembangunan bangsa. Selain itu, kualitas kesehatan masyarakat juga menjadi cerminan kualitas sumber daya manusia di suatu negara. Negara dengan masyarakat yang sehat memiliki peluang lebih besar untuk bersaing di tingkat global.

Tidak hanya itu, upaya pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan juga diwujudkan melalui sistem jaminan sosial ketenagakerjaan. Program ini memberikan perlindungan kepada para pekerja terhadap risiko-risiko yang mungkin terjadi selama mereka bekerja, seperti kecelakaan kerja, penyakit akibat kerja, jaminan hari tua, hingga jaminan kematian. Sistem ini dirancang untuk memastikan bahwa setiap pekerja dan keluarganya tetap memiliki akses terhadap kebutuhan dasar mereka, termasuk pelayanan kesehatan, ketika mereka menghadapi kondisi sulit.

Dengan adanya sinergi antara pembangunan kesehatan dan jaminan sosial ketenagakerjaan, pemerintah berupaya menciptakan ekosistem yang mendukung hak-hak dasar masyarakat, baik dalam bidang kesehatan maupun ketenagakerjaan. Keberhasilan ini tidak hanya mencerminkan tingkat kesejahteraan masyarakat, tetapi juga menunjukkan sejauh mana komitmen pemerintah dalam melindungi dan memenuhi hak asasi manusia. Pada akhirnya, ini menjadi cerminan peradaban dan kemajuan suatu bangsa di mata dunia.

Dalam era reformasi, informasi dan globalisasi seperti sekarang ini, telah berdiri banyak macam perusahaan yang bergerak di berbagai bidang, jenis usaha dan industri. Sehingga persaingan antar perusahaan menjadi sangat ketat. Para pengusaha dalam menyikapi hal ini, mereka melakukan beberapa hal yang dapat mendukung dalam menghasilkan barang produksinya lebih baik dan berkualitas, sehingga tujuan dari perusahaan tercapai. Salah satu hal yang

diterapkan untuk mencapai tujuan tersebut pengusaha lebih mengoptimalkan para pekerja/buruhnya dalam meningkatkan produktivitas kerja.[1]

Pemerintah sejak 1 Januari 2014 mewujudkan amanah Pasal 34 UUD NRI Tahun 1945 yakni dengan melaksanakan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan memberikan perlindungan bagi tenaga kerja untuk mengatasi risiko tertentu dan penyelenggaraannya menggunakan mekanisme asuransi sosial. Sebagai Badan Usaha Milik Negara yang bergerak dalam bidang asuransi sosial BPJS Ketenagakerjaan dahulu bernama PT Jamsostek (Persero) merupakan pelaksana Undang-Undang Jaminan Sosial Tenga Kerja. Sesuai UU Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) dan UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum nirlaba. Menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya wajib bagi tenaga kerja di sektor formal, namun juga tenaga kerja informal.[2]

Pasal 28 H ayat (3) UUD 1945, menekankan bahwa "Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat". Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat

[1] Suhartoyo, 2019, *"Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional"*, Jurnal Administrasi Hukum dan Pemerintah. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universtias Diponegoro, Semarang, hlm 326-327.

[2] Siti Ummu Adillah dan Sri Anik, 2015, "*Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan",* Jurnal Hukum. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Sultan Agung Semarang, Semarang, hlm. 558.

memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. (Pasal 1 ayat (1) Undang-Undang Sistem Jaminan Sosial Nasional).[3]

Tenaga kerja merupakan salah satu sumber 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.[4] Oleh karena itu dibutuhkannya lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dapat meningkatkan produktifitas perusahaan.[5]

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.[6]

Dari pengertian tersebut jelaslah bahwa hubungan kerja sebagai bentuk hubungan hukum lahir atau tercipta setelah adanya perjanjian kerja

---

[3] Siti Ummu Adillah, Amin Purnawan dan Siti Rodhiyah Dwi Istina, 2015, *"Penyuluhan Hukum dan Pendampingan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Kelompok Tani "Sumber Rejo" Desa Tuwang Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak"*, Jurnal Pengabdian Masyarakat. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Sultan Agung Semarang, Semarang, hlm. 2.

[4] Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Gravindo Persada, Jakarta, hlm. 47.

[5] Zainal Asikin, dkk, 2002, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cetak 4, Raja Gravindo Persada, Jakarta, hlm. 76.

[6] Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Gravindo Persada, Jakarta, hlm. 61.

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.[7]

Undang-Undang Ketenagakerjaan di Indonesia dengan jelas mengatur mengenai dua jenis perjanjian kerja yang menjadi dasar dalam hubungan kerja antara pekerja atau buruh dengan pengusaha, yaitu Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) dan Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT). Kedua jenis perjanjian kerja ini memiliki karakteristik, tujuan, serta aturan yang berbeda, yang disesuaikan dengan kebutuhan pekerjaan dan hubungan kerja yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah jenis perjanjian kerja yang disusun antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk membangun hubungan kerja dalam jangka waktu yang telah ditentukan secara jelas dan pasti. Perjanjian ini biasanya diterapkan pada pekerjaan yang bersifat sementara, seperti pekerjaan untuk proyek tertentu, pekerjaan musiman, atau pekerjaan dengan jangka waktu terbatas yang tidak memerlukan hubungan kerja yang berkelanjutan. Dalam PKWT, terdapat ketentuan yang mengatur bahwa hubungan kerja ini akan berakhir setelah waktu yang disepakati selesai atau setelah pekerjaan yang ditugaskan selesai. Misalnya, seorang pekerja yang dipekerjakan untuk menyelesaikan proyek pembangunan gedung atau pekerjaan yang terkait dengan musim tertentu, di mana masa kerjanya hanya

[7] ibid

berlaku selama periode tertentu yang sudah jelas di awal perjanjian. Oleh karena itu, jenis perjanjian ini memberikan fleksibilitas baik bagi pekerja maupun pengusaha, karena mereka mengetahui dengan pasti kapan hubungan kerja tersebut akan berakhir.

Di sisi lain, Perjanjian Kerja Waktu Tidak Tertentu (PKWTT) adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja atau buruh dengan pengusaha untuk membentuk hubungan kerja yang sifatnya tetap dan berkelanjutan, tanpa adanya batasan waktu tertentu. Jenis perjanjian ini memberikan kepastian dan stabilitas kerja bagi pekerja, karena mereka dipekerjakan untuk jangka waktu yang tidak terbatas, dengan tujuan untuk menjadi bagian permanen dari tenaga kerja perusahaan. PKWTT biasanya diterapkan pada posisi yang memerlukan tenaga kerja jangka panjang dan bagi pekerjaan yang terus menerus ada dalam suatu perusahaan. Misalnya, seorang pekerja yang dipekerjakan untuk mengisi posisi tertentu dalam struktur organisasi perusahaan yang tidak memiliki batasan waktu tertentu. Hal ini memberi pekerja rasa aman dan stabilitas karena mereka tidak perlu khawatir tentang ketidakpastian terkait durasi pekerjaan mereka.

Namun, meskipun PKWTT bersifat permanen, sebelum hubungan kerja ini dianggap sah secara penuh, perusahaan biasanya menetapkan masa percobaan yang berlangsung selama 3 (tiga) bulan.[8] Masa percobaan ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pekerja mampu memenuhi tuntutan

[8] Pasal 1 angka 1 dan 2 Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

pekerjaan yang ada, serta bagaimana mereka beradaptasi dengan lingkungan kerja dan budaya perusahaan. Pada masa percobaan ini, pengusaha dapat menilai kinerja, kompetensi, serta kemampuan pekerja untuk bekerja dengan tim dan berkontribusi pada tujuan perusahaan. Jika kinerja pekerja dianggap memenuhi standar perusahaan selama masa percobaan, maka hubungan kerja akan berlanjut sebagai hubungan kerja permanen, dan pekerja akan diakui sebagai karyawan tetap dengan hak-hak yang lebih lengkap sesuai ketentuan undang-undang.

Dengan demikian, kedua jenis perjanjian kerja tersebut PKWT dan PKWTT memiliki aturan dan tujuan yang berbeda, dan keduanya memberikan berbagai manfaat dan perlindungan bagi pekerja, serta fleksibilitas bagi pengusaha dalam mengelola sumber daya manusia mereka sesuai dengan kebutuhan bisnis yang berbeda-beda. Kedua perjanjian ini dirancang untuk menciptakan keseimbangan yang baik antara hak pekerja untuk mendapatkan perlindungan dan kepastian kerja, serta hak pengusaha untuk mengelola sumber daya manusia secara efisien dan efektif.

Pasal 1601 KUHPerdata 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."

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) yang telah diubah/diganti menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksana dari perundang-undangan dibidang ketenagakerjaan.[9]

Jaminan sosial ialah suatu bentuk perlindungan hukum yang dimaksudkan untuk menberikan 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 Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga kerja ialah berupa suatu

[9] Heru Suryanto, 2018 "*Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan",* Jurnal Hukum. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran, Jakarta, hlm. 2.

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.[10]

Pada Pasal 3 Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 membagi peserta program jaminan sosial menjadi 2 (dua), yaitu peserta penerima upah dan peserta bukan penerima upah.[11] 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 non pegawai 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/Advokad, Artis, dan lain-lain).[12]

Berikut tabel yang menunjukkan jumlah tenaga kerja di Indonesia dari tahun 2021 sampai tahun 2024 berdasarkan data Badan Pusat Statistik Indonesia.

[10] Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,* Edisi Revisi, Raja Gravindo Persada, Jakarta, hlm. 151.

[11] Andika Wijaya, 2018, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia,* PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 151.

[12] https://www.kodebpjs.com/perbedaan-pu-bpu-pmi/

Tabel 1.1 Jumlah Tenaga Kerja Indonesia

No	Tahun	Jumlah Tenaga Kerja
1	2021	131.050.523
2	2022	135.296.713
3	2023	139.852.377
4	2024	144.642.004

Sumber : Badan Pusat Statistik Indonesia, 2021-2024

Berdasarkan tabel diatas jumlah tenaga kerja di Indonesia mengalami peningkatan setiap tahunnya antara 2021 hingga 2024. Pada tahun 2021, jumlah tenaga kerja tercatat sebanyak 131.050.523 orang. Kemudian pada tahun 2022, jumlahnya meningkat menjadi 135.296.713 orang, dengan penambahan sekitar 4,2 juta orang dibandingkan tahun sebelumnya.

Di tahun 2023, jumlah tenaga kerja kembali meningkat menjadi 139.852.377 orang, yang berarti ada penambahan sekitar 4,5 juta orang. Peningkatan ini menunjukkan adanya pertumbuhan jumlah tenaga kerja yang stabil setiap tahunnya.

Pada tahun 2024, jumlah tenaga kerja diperkirakan mencapai 144.642.004 orang, dengan penambahan sekitar 4,8 juta orang dari tahun 2023. Peningkatan jumlah tenaga kerja yang terus terjadi menunjukkan adanya kebutuhan yang semakin besar akan sumber daya manusia di Indonesia, seiring dengan pertumbuhan ekonomi dan perkembangan sektor-sektor pekerjaan yang ada.

Berikut tabel yang menunjukkan jumlah tenaga kerja formal, tenaga kerja yang telah terdaftar dan yang belum terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dari tahun 2021 sampai tahun 2024 berdasarkan data olahan penulis.

Tabel 1.2 Jumlah Tenaga Kerja formal dan tenaga kerja yang telah terdaftar sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan

No	Tahun	Tenaga Kerja Formal	Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan	Belum Terdaftar BPJS Ketenagakerjaan
1	2021	35.220.209	27.111.236	8.108.973
2	2022	36.918.685	29.865.134	7.053.551
3	2023	38.740.951	32.371.324	6.369.627
4	2024	40.656.802	35.333.216	5.323.586

Sumber : BPJS Ketenagakerjaan, 2025

Berdasarkan analisis data yang disajikan, dapat disimpulkan bahwa meskipun terdapat peningkatan jumlah tenaga kerja yang terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan setiap tahunnya, masalah tenaga kerja yang belum terdaftar masih menjadi tantangan utama. Pada periode 2021 hingga 2024, meskipun persentase tenaga kerja yang belum terdaftar mengalami penurunan signifikan dari 23,02% menjadi 13,09%, jumlah tenaga kerja yang belum terdaftar pada tahun 2024 masih mencapai lebih dari lima juta orang. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun ada kemajuan dalam upaya pendaftaran, masih ada sebagian besar tenaga kerja formal yang belum terlindungi oleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Upaya peningkatan kesadaran dan pemahaman tentang

pentingnya BPJS Ketenagakerjaan harus lebih ditingkatkan, baik di tingkat perusahaan maupun di kalangan tenaga kerja itu sendiri. Oleh karena itu, meskipun tren penurunan jumlah tenaga kerja yang belum terdaftar terlihat positif, pencapaian cakupan penuh dalam program BPJS Ketenagakerjaan masih memerlukan upaya yang lebih intensif dan terstruktur, dengan melibatkan berbagai pihak untuk memperluas akses dan mempercepat proses pendaftaran, terutama bagi mereka yang belum mendapatkan perlindungan sosial yang optimal.

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 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Pasal 15 ayat (1) 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.[13]

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

[13] Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

menguntungkan perusahaan tanpa memikirkan keselamatan pekerja. Padahal dalam Undang Undang 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.[14]

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 penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Menjadi Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

[14] 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, hlm 2.

1. Bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan?
2. Apa sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitiannya adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis perlindungan hukum bagi pekerja terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.
2. Untuk mengetahui, mengkaji dan menganalisis sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Secara Teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan akademis terhadap perkembangan ilmu hukum khususnya dan

umumnya terhadap perlindungan hukum bagi tenaga kerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi bagi penelitian-penelitian di masa yang akan datang dengan konteks permasalahan yang berkaitan.

2. Secara Praktis

a. Bagi Masyarakat/Tenaga Kerja

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada masyarakat luas (tenaga kerja) agar memahami hak-hak sebagai tenaga kerja dalam suatu perusahaan termasuk hak untuk didaftarkan sebagai peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.

b. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber infomasi yang bermanfaat bagi perusahaan dalam memenuhi kewajiban melindungi pekerja serta mematuhi peraturan perundangan yang berlaku.

c. Bagi aparat Penegak Hukum

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan masukan yang berharga bagi aparat penegak hukum serta memberikan kontribusi positif dalam upaya meningkatkan perlindungan bagi para pekerja.

d. Bagi Pemerintah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan bagi pemerintah dalam membuat kebijakan atau regulasi yang tegas terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan para pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

E. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan sebuah alur pemikiran terhadap suatu hubungan antar konsep satu dengan konsep yang lainnya untuk dapat memberikan gambaran dan mengarahkan asumsi terkait dengan variable-variable yang akan diteliti. Melakukan sebuah penelitian diperlukan langkah-langkah yang baik dan sistematis guna menyusun data yang diperlukan untuk penelitian tersebut. Langkah-langkah yang tepat pada penelitian akan menghasilkan penelitian yang baik, terararh dan dapat di terapkan untuk penelitian selanjutnya. Oleh karena itu di perlukan sebuah kajian konseptual yang baik guna mendukung penelitian agar lebih terarah dan lebih baik lagi. Sehingga penelitian yang dilakukan dapat di pertahankan kebenaranya.

Gambar 1.1 Kerangka Konseptual Perlindungan Hukum bagi Pekerja yang tidak didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan

Dari gambar 1.1 dapat dijelaskan bahwa perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan disebabkan oleh beberapa faktor yaitu faktor biaya, keuntungan perusahaan yang bisa berkurang dan status pekerja adalah harian/lepas. Munculnya faktor biaya ini

menjadikan perusahaan untuk enggan mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, biaya yang timbul untuk membayarkan iuran setiap bulannya bagi setiap pekerja membuat perusahaan harus mengeluarkan uang lebih yang menjadi tambahan beban operasional bagi perusahaan. Faktor lain yaitu keuntungan menjadikan perusahaan harus mengurangi keuntungan mereka untuk membayarkan iuran setiap bulannya. Status karyawan pun menjadi faktor penyebab perusahaan tidak mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Karyawan harian/lepas menjadi faktor yang bisa membuat perusahaan untuk tidak mendaftarkan tenaga kerjanya disebabkan oleh tenaga kerja tersebut hanya bekerja sementara dan tidak permanen untuk perusahaan. Padahal ada sanksi yang timbul bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, yaitu sanksi Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu (TMP2T) yang bisa membuat ijin usaha perusahaan dicabut.

F. Kerangka Teoretis

1. Teori Perlindungan Hukum

Pelindungan hukum menurut Philipus M. Hadjon adalah segala upaya yang dilakukan untuk melindungi hak-hak masyarakat dari tindakan sewenang-wenang oleh pihak lain, termasuk negara.[15] Menurut Muchsan, konsep perlindungan preventif dan perlindungan represif dijelaskan sebagai bagian dari upaya hukum untuk melindungi hak-hak warga negara

[15] Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya dalam Penegakan Hukum oleh Pengadilan di Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara,* Bina Ilmu, Surabaya, hlm 81.

terhadap tindakan sewenang-wenang, baik dari pihak pemerintah maupun individu lainnya. Perlindungan hukum preventif adalah tindakan pencegahan yang bertujuan untuk memastikan agar tidak terjadi pelanggaran terhadap hak-hak individu atau masyarakat. Hal ini dilakukan melalui pengaturan yang jelas dan penegakan regulasi yang mengatur hubungan antara pemerintah dengan warga negara. Tujuannya adalah memberikan kepastian hukum dan mencegah timbulnya konflik. Perlindungan represif adalah upaya penyelesaian atau pemulihan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran hak. Mekanisme ini mencakup pemberian sanksi terhadap pelaku pelanggaran dan pemulihan hak-hak korban. Muchsan menekankan pentingnya lembaga peradilan sebagai instrumen utama dalam melaksanakan perlindungan represif untuk menjamin keadilan dan menegakkan hukum.[16]

2. Teori Keadilan Hukum (*gerectigheit*)

Keadilan hukum menurut L. J Van Apeldoorn tidak boleh dipandang sama arti dengan penyamarataan, keadilan bukan berarti bahwa tiap-tiap orang memperoleh bagian yang sama. Maksudnya keadilan menuntut tiap-tiap perkara harus ditimbang tersendiri, artinya adil bagi seseorang belum tentu adil bagi yang lainnya. Tujuan hukum adalah mengatur pergaulan hidup secara damai jika ia menuju peraturan yang adil, artinya peraturan di mana terdapat keseimbangan antara kepentingan-

[16] Muchsan, 1986, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia*, Liberty, Yogyakarta, hlm 72.

kepentingan yang dilindungi, dan setiap orang memperoleh sebanyak mungkin yang menjadi bagiannya.[17]

Dalam pengertian lain, menurut Satjipto Rahardjo merumuskan konsep keadilan bagaimana bisa menciptakan keadilan yang didasarkan pada nilai-nilai keseimbangan atas persamaan hak dan kewajiban. Namun harus juga diperhatikan kesesuaian mekanisme yang digunakan oleh hukum, dengan membuat dan mengeluarkan peraturan hukum dan kemudian menerapkan sanksi terhadap para anggota masyarakat berdasarkan peraturan yang telah dibuat itu, perbuatan apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan yaitu substantif.[18]

Dalam mengukur sebuah keadilan, menurut Fence M. Wantu mengatakan, adil pada hakikatnya menempatkan sesuatu pada tempatnya dan memberikan kepada siapa saja apa yang menjadi haknya, yang didasarkan pada suatu asas bahwa semua orang sama kedudukannya di muka hukum (*equality before the law*).[19]

Pandangan keadilan dalam hukum nasional bangsa Indonesia tertuju pada dasar negara, yaitu Pancasila, yakni sila kelima yang berbunyi, keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Yang menjadi persoalan, mana yang dinamakan adil menurut konsepsi hukum nasional yang

[17] L. J Van Apeldoorn, 1996, *Pengantar Ilmu Hukum*, Pradnya Paramita, Jakarta, hlm. 11-12.

[18] Satjipto Rahardjo, *Op. Cit*., hlm. 25.

[19] Pan Mohammad Faiz, 2009, 'Teori Keadilan John Rawls', *Jurnal Konstitusi*, Vol. 6. No. 1, hlm. 135.

bersumber pada Pancasila itu. Kahar Masyhur memberikan tiga hal tentang pengertian adil.

a. Adil ialah meletakkan sesuatu pada tempatnya.
b. Adil ialah menerima hak tanpa lebih dan memberikan orang lain tanpa kurang.
c. Adil ialah memberikan hak setiap yang berhak secara lengkap tanpa lebih tanpa kurang antara sesama yang berhak dalam keadaan yang sama, dan penghukuman orang jahat atau yang melanggar hukum, sesuai dengan kesalahan dan pelanggaran.[20]

G. Metode Penelitian

1. Metode Pendekatan

Metode pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah hukum normatif, yaitu penelitian yang dilakukan terhadap bahan-bahan hukum yang terdapat di dalam undang-undang atau apa yang dikonsepkan undang-undang (*law In book*).[21]

Penelitian hukum normatif atau biasa disebut penelitian yuridis normatif terdiri atas penelitian terhadap asas-asas hukum, penelitian terhadap sistematika hukum, penelitian terhadap taraf sinkronsinasi hukum, penelitian sejarah hukum, dan penelitian perbandingan hukum.[22]

2. Spesifikasi Penelitian

[20] Kahar Masyhur, 1985, *Membina Moral Dan Akhlaq,* Kalam Mulia, Jakarta, hlm. 71.
[21] Amirudin dan Zainal Asikin, 2004, *Pengantar Metode Penelitian Hukum,* Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 118.
[22] Zainuddin Ali, 2009, *Metode Penelitian Hukum,* Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 12.

Spesifikasi penelitian yang digunakan adalah deskriptif analisis, dilakukan dengan menggambarkan objek permasalahan, lalu menganalisa sehingga dapat menarik kesimpulan dari hasil penelitian. Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui dan memperoleh gambaran yang jelas dan terperinci sehingga data yang telah didapatkan dari penelitian lapangan dan kepustakaan akan dianalisa untuk memecahkan permasalahan.[23]

3. Jenis Data dan Sumber Data

a. Data Primer

Pengertian data primer menurut Husein Umar adalah data yang didapat secara langsung dari sumber pertama (sumber asli tidak melalui perantara), baik dari individu atau kelompok, dan didapat dari hasil wawancara atau pengisian kuesioner oleh responden.[24] Sumber data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung melalui wawancara yang dilakukan kepada pihak-pihak yang bersangkutan dalam permasalahan penelitian.

b. Data Sekunder

Menurut Hasan, data sekunder merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer.[25] Data sekunder dalam penelitian ini secara tidak

[23] Mohammad Nazir, 2011 *Metode Penelitian*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hlm. 52.

[24] Iin Rosini, 2023, *Metode Penelitian Akuntansi: Kuantitatif Dan Kualitatif*, Penerbit Adab, Indramayu, hlm. 7.

[25] Nanang Martono, 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi Dan Analisis Data Sekunder*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 3.

langsung didapatkan oleh peneliti melalui media perantara, yaitu diperoleh melalui bahan kepustakaan atau dokumen-dokumen yang berhubungan dengan materi peneliti, seperti peraturan perundang-undangan, yurisprudensi/surat-surat putusan yang dikumpulkan, buku-buku referensi, artikel jurnal hukum, makalah-makalah, laporan hasil penelitian tesis, atau bahan-bahan kepustakaan lainnya yang berkaitan dengan penelitian.

Data sekunder diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) macam bahan hukum, yaitu:

1) Bahan Hukum Primer

   Bahan Hukum Primer adalah bahan yang menjadi sumber hukum yang otoritatif, yaitu bahan yang secara langsung menjadi dasar hukum dalam penyelesaian kasus.[26] Bahan hukum primer ini mencakup berbagai peraturan perundang-undangan yang dikeluarkan oleh lembaga yang berwenang, seperti:

   a) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
   b) Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
   c) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

[26] Johnny Ibrahim, 2006, *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Bayumedia Publishing, Malang, hlm 42.

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

e) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara.

2) Bahan Hukum Sekunder

Bahan Hukum Sekunder adalah semua publikasi tentang hukum yang bukan merupakan dokumen hukum resmi. Bahan ini memberikan informasi, komentar, atau analisis atas bahan hukum primer dan membantu menjelaskan konteks hukum. Bahan hukum sekunder digunakan untuk mendukung peneliti dalam memahami dan menafsirkan bahan hukum primer.[27]

3) Bahan Hukum Tersier

Bahan Hukum Tersier adalah sumber yang tidak langsung berkaitan dengan hukum, namun memberikan penjelasan yang membantu memahami konsep-konsep hukum. Misalnya, **kamus hukum**, **ensiklopedia hukum**, dan **daftar pustaka** yang berfungsi sebagai referensi tambahan untuk mengklarifikasi istilah atau ide dalam hukum. Bahan ini penting karena dapat

[27] Peter Mahmud Marzuki, 2016, *Penelitian Hukum*, Kencana, Jakarta, hlm 57.

memberikan pemahaman lebih luas dan memberikan gambaran umum tentang aspek-aspek hukum tertentu.[28]

Jenis-jenis bahan hukum tersier:

a) Kamus Hukum: Berisi definisi istilah-istilah yang digunakan dalam bidang hukum. Kamus hukum menjadi acuan utama untuk memahami istilah teknis yang sering muncul dalam teks-teks hukum.
b) Ensiklopedia Hukum: Merupakan kumpulan informasi yang memberikan penjelasan umum mengenai berbagai konsep hukum, sejarah hukum, serta sistem hukum dari berbagai negara.
c) Bibliografi Hukum: Daftar referensi atau katalog yang merinci literatur hukum, termasuk buku, artikel, jurnal, dan dokumen hukum lainnya, yang relevan untuk penelitian hukum.
d) Direktori Hukum: Merujuk pada daftar atau panduan yang memuat informasi tentang lembaga-lembaga hukum, seperti pengadilan, kantor advokat, atau asosiasi profesi hukum.
e) Panduan Penelitian Hukum: Dokumen atau buku yang memberikan metode dan teknik untuk melakukan penelitian

[28] Subekti, 1986, *Pengantar Hukum Indonesia,* Pradnya Paramita, Jakarta, hlm 76.

di bidang hukum, termasuk cara mengakses sumber hukum dan merumuskan masalah hukum.[29]

4. Metode Pengambilan Data

a. Data Primer

1) Observasi

Observasi ialah kegiatan terhadap suatu proses atau objek dengan maksud merasakan dan kemudian memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya, untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan guna melanjutkan suatu penelitian. Nama lain observasi adalah pengamatan, yaitu mengamati serta mencatat secara teratur mengenai gejala yang terlihat pada objek penelitian.[30] Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan observasi langsung.

2) Wawancara

Wawancara adalah kegiatan tanya jawab secara lisan untuk memperoleh informasi. Bentuk informasi yang diperoleh dinyatakan dalam tulisan atau direkam secara audio, visual, atau audio visual. Wawancara merupakan kegiatan utama dalam kajian pengamatan.[31]

---

[29] Eddy O.S. Hiariej, 2010, *Dasar-Dasar Hukum*, Fakultas Hukum UGM, Yogyakarta, hlm 67.

[30] https://id.wikipedia.org/wiki/Pengamatan, diakses pada tanggal 10 juli 2024.

[31] https://id.wikipedia.org/wiki/Wawancara, diakses pada tanggal 10 juli 2024.

Wawancara diklasifikasikan menjadi 3 (tiga) macam, yaitu:

a) Wawancara terstruktur

Wawancara terstruktur merupakan teknik pengumpulan data di mana pewawancara menggunakan pedoman wawancara yang telah disusun secara sistematis. Pedoman ini berisi daftar pertanyaan yang dirancang untuk memperoleh informasi yang spesifik dari responden. Wawancara terstruktur digunakan terutama dalam penelitian kuantitatif atau kualitatif dengan tujuan untuk menghasilkan data yang terstandar.[32]

Ciri-ciri wawancara terstruktur:

1. Menggunakan pedoman wawancara yang tetap: Pewawancara memiliki daftar pertanyaan yang telah dirancang sebelumnya dan daftar ini berfungsi sebagai panduan utama selama proses wawancara.
2. Pertanyaan bersifat formal dan standar: Pertanyaan disusun dalam bentuk baku untuk memastikan responden memberikan jawaban dalam kerangka yang serupa dan pewawancara tidak menambahkan

[32] Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hlm 48.

atau mengubah pertanyaan selama wawancara berlangsung.

3. Mengutamakan konsistensi: Semua responden diberikan pertanyaan yang sama dengan cara penyampaian yang serupa dan hal ini bertujuan untuk mendapatkan data yang mudah dibandingkan dan dianalisis.
4. Jawaban terarah: Responden diarahkan untuk memberikan jawaban yang sesuai dengan pertanyaan yang diajukan dan pewawancara menghindari pembahasan di luar konteks yang telah ditetapkan.
5. Minim Interaksi bebas: Pewawancara lebih berperan sebagai pencatat atau pengumpul data, tanpa melakukan eksplorasi tambahan terhadap jawaban responden.
6. Bertujuan mendapatkan data faktual: Wawancara terstruktur digunakan untuk memperoleh informasi yang bersifat objektif dan relevan dengan tujuan penelitian.[33]

Fungsi wawancara terstruktur adalah sebagai alat untuk memperoleh data spesifik, terarah dan terstandar dalam

[33] Moleong, Lexy J., 2017, *Metodologi Penelitian Kualitatif* , PT Remaja Rosdakarya, Bandung, hlm 27.

penelitian. Tujuan wawancara terstruktur yaitu mempermudah pengumpulan data yang seragam sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan atau dianalisis secara kuantitatif maupun kualitatif.[34]

b) Wawancara tidak terstruktur

Wawancara tidak terstruktur merupakan metode pengumpulan data yang memberi kebebasan bagi pewawancara untuk menggali informasi secara lebih luas dan mendalam, tanpa dibatasi oleh daftar pertanyaan yang sudah ditentukan sebelumnya. Wawancara tidak terstruktur memiliki keunggulan dalam menggali wawasan dan pemahaman mendalam dari subjek yang diteliti, terutama ketika responden memiliki pengalaman yang berbeda dan unik. Wawancara ini memungkinkan peneliti untuk menyesuaikan pertanyaan dengan respons yang diberikan.[35]

Ciri-ciri wawancara tidak terstruktur:

1. Kebebasan dalam Bertanya: Wawancara ini tidak mengikuti set pertanyaan yang baku. Pewawancara hanya memiliki topik atau tema umum yang akan dibahas, tetapi ia bebas untuk mengembangkan pertanyaan sesuai dengan arah percakapan.

[34] ibid

[35] Sumardjo, Bambang S., 2002, *Metode Penelitian Kualitatif,* Pustaka Pelajar, Jakarta, hlm 84.

2. Dialog Interaktif: Wawancara ini bersifat dialogis, di mana pewawancara dan responden terlibat dalam percakapan yang dinamis. Pewawancara dapat menyesuaikan pertanyaan dan gaya bertanya berdasarkan respon yang diberikan oleh responden.
3. Pendalaman Konteks: Karena sifatnya yang fleksibel, wawancara ini sering digunakan untuk menggali pandangan, pengalaman, atau pemahaman mendalam mengenai suatu fenomena sosial atau budaya. Pewawancara dapat mengeksplorasi isu yang tidak terduga berdasarkan respons yang muncul dari subjek.
4. Mendalamkan Pengalaman Pribadi: Wawancara ini ideal untuk memperoleh informasi yang bersifat subjektif dan mendalam, seperti pengalaman pribadi, opini, dan sikap responden terhadap suatu isu.[36]

c) Wawancara semi terstruktur

Wawancara semi terstruktur adalah metode wawancara yang menggunakan panduan pertanyaan atau topik tertentu sebagai acuan, tetapi memberikan fleksibilitas kepada

[36] ibid

pewawancara untuk menggali informasi lebih dalam sesuai konteks jawaban responden.[37]

Ciri-ciri wawancara semi terstruktur:

1. Menggunakan panduan pertanyaan umum: Pewawancara memiliki daftar topik atau pertanyaan yang berfungsi sebagai panduan selama wawancara dan panduan ini memberikan kerangka, tetapi tidak membatasi eksplorasi lebih lanjut.
2. Fleksibilitas dalam pendalaman: Pewawancara dapat menambahkan, mengurangi, atau mengembangkan pertanyaan berdasarkan jawaban responden dan penyesuaian dilakukan untuk menggali informasi yang lebih kaya dan relevan.
3. Interaksi yang dinamis: wawancara ini lebih bersifat dialogis, memungkinkan adanya diskusi yang mendalam antara pewawancara dan responden.
4. Menggabungkan struktur dan kebebasan: Wawancara semi-terstruktur mengkombinasikan keunggulan wawancara terstruktur (kerangka yang jelas) dengan wawancara tidak terstruktur (kebebasan eksplorasi).

[37] Creswell, John W., 2014, *Research Design: Qualitative, Quatitative and Mixed Methods Approaches*, SAGE Publications, Thousand Oaks, hlm 115.

5. Berfokus pada pemahaman mendalam: Bertujuan untuk memahami pandangan, pengalaman, atau persepsi responden terhadap topik tertentu secara lebih komprehensif.[38]

Tujuan wawancara semi terstruktur yaitu menggali informasi yang spesifik dan mendalam serta memungkinkan penyesuaian berdasarkan respon.[39]

b. Data Sekunder

1) Studi Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan menghimpun dan menganalisis gambar dan hasil rekam. Dokumen yang diperoleh kemudian dianalisis, dibandingkan dan dipadukan (sintesis) membentuk satu kajian yang sistematis, terpadu dan utuh.[40]

2) Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu metode penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan, membaca dan menganalisa informasi dari berbagai sumber tertulis yang relevan dengan topik penelitian. Sumber-sumber tersebut berupa buku, jurnal ilmiah,

[38] ibid
[39] ibid
[40] Natalina Nilamsari, 2014, 'Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif', *Jurnal Wacana*, Vol. 13. No. 2, hlm. 178.

artikel, dokumen, laporan, arsip, atau sumber digital seperti e-book dan artikel online.[41]

5. Metode Analisis Data

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini ialah metode analisis kualitatif, yaitu data yang diperoleh berasal dari wawancara dan dokumentasi kemudian dikelompokkan ke dalam bagian-bagian dengan asas persamaan dari jenis data tersebut, lalu mengaitkan data-data yang telah dijabarkan sedemikian rupa sampai mendapatkan gambaran yang menyeluruh mengenai permasalahan yang akan diteliti. Kualitatif berarti sesuatu yang berkaitan dengan aspek kualitas, nilai atau makna yang terdapat dibalik fakta. Kualitas, nilai atau makna hanya dapat diungkapkan dan dijelaskan melalui bahasa, atau kata-kata.[42]

Penelitian kualitatif banyak digunakan dalam penelitian dibidang sosial. Penelitian kualitatif tidak menggunakan statistik, tetapi melalui pengumpulan data, analisis, kemudian diinterpretasikan. Biasanya berhubungan dengan masalah sosial dan manusia. Penelitian kualitatif ini merupakan penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas.[43]

H. Sistematika Penulisan

[41] Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Alfabeta, Bandung, hlm 52.

[42] Muh Fitrah dan Luthfiyah, 2017, *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus*, CV Jejak, Sukabumi Jawa Barat, hlm. 44.

[43] Albi Anggito dan Johan Setiawan, 2018, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, ed. By Ella Deffi, CV Jejak, Sukabumi Jawa Barat, hlm. 8-9.

Untuk memperoleh gambaran yang jelas tentang arah dan ruang lingkup yang akan dibahas dalam penulisan tesis ini, maka dibuat sistematika sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kerangka konseptual, kerangka teoritis, metode penelitian, sistematika penulisan tesis, dan jadwal penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan diuraikan tentang tinjauan umum perlindungan hukum, meliputi, pengertian perlindungan hukum, bentuk-bentuk perlindungan hukum, tujuan perlindungan hukum, konsep perlindungan hukum. Tinjauan umum tentang pekerja, meliputi: pengertian pekerja, kedudukan pekerja di dalam perjanjian kerja, tinjauan umum perusahaan, meliputi pengertian pengusaha, perusahaan sebagai pemberi kerja, tinjauan umum tentang BPJS Ketenagakerjaan, meliputi pengertian dan sejarah BPJS Ketenagakerjaan, fungsi, tugas dan kewenangan BPJS Ketenagakerjaan, program BPJS Ketenagakerjaan, pekerja dalam perspektif Islam.

BAB III : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini diuraikan tentang perlindungan hukum bagi pekerja terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya

menjadi peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan dan sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

BAB IV : Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran.

Daftar Pustaka

Lampiran

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Perlindungan Hukum

1. Pengertian Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dimaksud selaku sesuatu wujud aksi ataupun tindakan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak serta kewajibannya yang dilaksanakan bersumber pada hukum positif di Indonesia. Perlindungan mencuat sebab terdapatnya sesuatu ikatan hukum. Ikatan hukum merupakan hubungan antara subjek hukum yang

mempunyai keterkaitan hukum ataupun memiliki akibat hukum (munculnya hak serta kewajiban).[44]

Perlindungan hukum pula bisa dimaksud selaku seluruh usaha yang dicoba secara sadar oleh tiap individu ataupun lembaga pemerintah ataupun swasta dengan tujuan mengusahakan pengamanan, kemampuan, serta pemenuhan kesejahteraan hidup yang sama dengan hak-hak asasi yang ada.[45] Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan kalangan laki-laki ataupun kalangan perempuan, sistem pemerintahan negeri sebagaimana yang sudah tertuang pada uraian UUD 1945 antara lain melaporkan prinsip "Indonesia merupakan negeri yang berlandaskan atas hukum (*rechtstaaf*) serta pemerintah berlandaskan atas sistem konstitusi (hukum dasar)", elemen pokok negeri hukum merupakan pengakuan serta perlindungan terhadap "*fundamental right*".[46]

Menurut Sudikino 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

[44] Soeroso, 2006, *Pengantar Ilmu Hukum*, Penerbit Sinar grafika, Jakarta, hlm. 49.
[45] Yulies Tiena Masriani, 2008, *Pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 7.
[46] M. Hadjon, 2011, *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogjakarta, hlm. 10.

lain. Subjek hukum dilanggar hak-haknya harus mendapatkan perlindungan hukum.[47]

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.[48]

Bagi Philipus Meter Hadjon, mengemukakan jika perlindungan hukum di dalam kepustakaan hukum bahasa Belanda diketahui dengan istilah "*rechtbescheming van de burgers*". [49] Jadi opini tersebut membuktikan kata perlindungan hukum ialah terjemahan dari bahasa Belanda yaitu "*rechtbescherming*". Sehingga perlindungan hukum dimaksud sesuatu usaha untuk membagikan hak-hak pihak yang dilindungi sesuai dengan kewajiban yang sudah dilakukan. Ada dua macam perlindungan hukum, yakni perlindungan hukum preventif serta perlindungan hukum represif.[50]

a. Perlindungan Hukum Preventif

[47] Ridwan, 2016, *Hukum Administrasi Negara*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, hlm. 265-266.
[48] *Ibid.*, hlm 266-268.
[49] Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*, Bina Ilmu, Surabaya, hlm. 1.
[50] *Ibid,* hlm. 4.

Preventif maksudnya rakyat diberikan peluang untuk mengajukan keberatan (*inspraak*) ataupun pendapatnya saat sebelum keputusan pemerintah menemukan wujud yang definitif. Pada perihal ini maksudnya perlindungan hukum yang preventif memiliki tujuan untuk menghindari terbentuknya sengketa.

Perlindungan hukum yang preventif sangat besar maksudnya untuk tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan berperan sebab dengan terdapatnya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk berlagak hati-hati dalam membuat keputusan. Bagi Philipus Meter Hadjon, preventif ialah tindakan dari aparat pemerintah yang lebih rendah yang dilakukan sebelumnya. Aksi preventif merupakan aksi penangkalan.[51]

Bila dibanding dengan teori perlindungan hukum yang represif, teori perlindungan hukum preventif dalam perkembangannya agak ketinggalan, tetapi akhir-akhir ini disadari berartinya teori perlindungan hukum preventif paling utama berhubungan dengan asas *freies ermesen* (*discretionaire bevoegdheid*). Asas *freies ermesen,* ialah kebebasan berperan untuk membongkar permasalahan yang aturannya belum terdapat, sebaliknya permasalahan tersebut wajib diatasi dengan lekas.[52]

b. Perlindungan Hukum Represif

[51] *Ibid.*
[52] *Ibid.*

Perlindungan hukum represif, ialah perlindungan hukum yang diberikan sesudah terdapatnya sengketa. Perlindungan hukum represif ini memiliki tujuan untuk menuntaskan sengketa.

Bagi Satjipto Raharjo, perlindungan hukum merupakan membagikan pengayoman pada hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain serta perlindungan itu dibagikan pada warga agar bisa menikmati seluruh hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum bisa dipergunakan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak hanya adaptif serta fleksibel, melainkan pula prediktif serta antisipatif. Hukum diperlukan untuk mereka yang lemah serta belum kokoh secara sosial, ekonomi serta politik untuk mendapatkan keadilan sosial.[53]

Penafsiran perlindungan hukum bagi ketentuan pasal 1 ayat (6) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2006 tentang Perlidungan Saksi dan Korban memastikan jika perlindungan merupakan seluruh usaha pemenuhan hak serta pemberian dorongan untuk membagikan rasa nyaman kepada saksi serta korban yang harus dilaksanakan oleh lembaga perlindungan saksi dan korban (LPSK) ataupun lembaga yang lain sesuai dengan ketetapan regulasi ini.

Keadilan dibangun sebab pemikiran yang benar, dilakukan secara adil serta jujur dan bertanggung jawab atas aksi yang dilakukan. Rasa keadilan serta hukum wajib ditegakkan berlandaskan hukum

[53] Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.53.

positif untuk menegakan keadilan serta hukum cocok dengan kenyataan penduduk yang menghendaki tercapainya penduduk yang nyaman serta damai. Keadilan wajib dibentuk sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negeri hukum (*Rechsstaat*), bukan negeri kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berperan selaku perlindungan kepentingan manusia, penegakan hukum wajib mencermati 4 faktor:

1) Kepastian hukum (*Rechtssicherkeit*).
2) Kemanfaatan hukum (*Zeweckmassigkeit*).
3) Keadilan Hukum (*Gerechtigkeit*).
4) Jaminan Hukum (*Doelmatigkeit*).[54]

Penegakan hukum serta keadilan wajib memakai jalan pemikiran yang pas dengan alat bukti serta barang bukti untuk mewujudkan keadilan hukum serta isi hukum wajib ditetapkan oleh kepercayaan etis, adil tidaknya sesuatu masalah. Perkara hukum jadi nyata bila para piranti hukum melakukan dengan baik dan memenuhi, menepati ketentuan yang sudah dibakukan sehingga tidak terjalin pelanggaran ketentuan serta hukum yang sudah dicoba secara teratur, maksudnya memakai kodifikasi serta unifikasi hukum demi terwujudnya kepastian hukum serta keadilan hukum.

[54] Ishaq, 2009, *Dasar-Dasar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 43.

Hukum berperan selaku pelindung kepentingan manusia, supaya kepentingan manusia terlindungi, hukum wajib dijalankan dengan metode profesional. Hukum yang sudah dilanggar wajib ditegakkan lewat penegakan hukum. Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum ialah proteksi yustisiable terhadap aksi sewenang-wenang. Publik menginginkan terdapatnya kepastian hukum sebab dengan terdapatnya kepastian hukum publik akan tertib, nyaman serta damai. Warga pula mengharapkan manfaat dalam penerapan penegakan hukum. Oleh sebab itu hukum wajib membagikan manfaat serta keuntungan untuk publik supaya hukum yang dilaksanakan tidak memunculkan keresahan di dalam penduduk. Penduduk yang memperoleh perlakuan yang baik serta benar akan mewujudkan kondisi yang tentram.

Ketentuan hukum baik berbentuk undang-undang ataupun hukum tidak tertulis, dengan demikian, berisi aturan-aturan yang bertabiat universal dan jadi pedoman untuk orang bertingkah laku dalam hidup bermasyarakat, baik dalam ikatan dengan sesama ataupun dalam hubungannya dengan warga. Aturan-aturan itu jadi batas untuk warga dalam membebani ataupun melaksanakan tindakan terhadap pribadi. Terdapatnya ketentuan semacam itu serta penerapan ketentuan tersebut memunculkan kepastian hukum. Dengan demikian, kepastian hukum memiliki dua penafsiran, ialah kesatu, terdapatnya ketentuan yang bertabiat universal membuat orang mengenali perbuatan apa yang boleh

ataupun tidak boleh dilakukan serta dua, berbentuk keamanan hukum untuk pribadi dari kesewenangan pemerintah sebab dengan terdapatnya ketentuan yang bertabiat universal itu orang bisa mengenali apa saja yang boleh dibebankan ataupun dicoba oleh Negara terhadap pribadi. Kepastian hukum tidak cuma berbentuk pasal dalam undang-undang, tetapi pula terdapatnya ketetapan (tidak berubah) dalam vonis hakim antara vonis hakim yang satu dengan vonis hakim yang yang lain untuk permasalahan seragam yang sudah diputuskan.

Perlindungan hukum yang diberikan untuk rakyat Indonesia ialah penerapan dari prinsip pengakuan serta perlindungan terhadap harkat serta martabat manusia yang bersumber pada Pancasila serta prinsip Negara Hukum yang bersumber pada Pancasila. Tiap orang memiliki hak untuk memperoleh perlindungan dari hukum. Nyaris segala ikatan hukum wajib mendapat perlindungan dari hukum. Oleh sebab itu ada banyak rupa perlindungan hukum.

Perlindungan hukum bagi rakyat dari tindakan hukum pemerintah adalah sarana yuridis dalam negara hukum untuk mencegah atas 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.[55]

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) 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:

1) Pengawasan teknis administratif (dilakukan oleh lembaga pengawas di lingkungan pemerintah sendiri, misalnya:

[55] W. Riawan Tjandra, 2019, Hukum Administrasi Negara, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 207.

pengawasnya atasan, pengawasan lembaga pengawas fungsional misalnya; BPKP atau Bawasda);

2) Pengawasan yudisal (oleh Peradilan TUN dan peradilan Umum);

3) Pengawasan politis (oleh DPRD);

4) Pengawasan sosial (oleh masyarakat);

5) Pengawasan oleh Ombudsman.[56]

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 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.

[56] *Ibid.*, hlm 209.

Implikasinya keterangan dan prosedur pembuatan keputusan dapat diketahui dan di akses 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 pengawasan, pengesahan, dan persetujuan (*goedkeuring*), keterbukaan pemerintah (*openbaarheid van her* .....), dan peran serta warga negara (*inspraak*). Dalam konteks perlindungan hukum yang dilaksanakan melalui pengawasan, dapat diklasifikasikan atas dua jenis.

1) Pengawasan preventif yang dilaksanakan berdasarkan prinsip *the right to be heard and 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 materiil oleh Mahkamah Konstitusi terhadap undang-undang yang melanggar hak konstitusional warga negara.

Pengawasan represif pada prinsipnya dilaksanakan melalui 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 pengaturan 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 konsekuensi harus adanya sistem pengawasan yang memadai terhadap berbagai aktivitas hukum publik tersebut.[57]

B. Perusahaan

Perusahaan (*bedriiff*) adalah suatu pengertian ekonomis yang banyak dipakai dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD). Seseorang yang mempunyai perusahaan disebut pengusaha. C.S.T Kansil berpendapat bahwa seseorang baru dapat dikatakan menjalankan suatu perusahaan, apabila ia dengan teratur dan terang-terangan bertindak keluar dalam pekerjaan tertentu untuk memperoleh keuntungan dengan suatu cara, dimana ia menurutnya lebih banyak mempergunakan modal daripada mempergunakan tenaganya sendiri.[58]

Adapun pengertian perusahaan yang dikutip oleh Cindawati, dari Prof. Molengraaff, "bahwa perusahaan ialah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan." Cindawati sendiri berpendapat bahwa perusahaan

[57] *Ibid.*, hlm 210.
[58] C.S.T. Kansil, 2013, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Edisi Ke-2, Sinar Grafika, Jakarta, hlm. 28-29.

adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba.[59]

Adapun pengertian perusahaan yang dikutip oleh Zainal Asikin yang merujuk dari Ensiklopedia Bebas Wikipedia, bahwa perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi, perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak dan bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya dan badan usaha itu adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.[60]

Sedangkan di dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan bahwa:

1. Perusahaan ialah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik Negara yang mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
2. Perusahaan adalah usaha-usaha sosial dan usaha-usaha lain yang mempunyai pengurus dan mempekerjakan orang lain dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.[61]

[59] Cindawati, 2014, *Hukum Dagang dan Perkembangannya*, Putra Penuntun, Palembang, hlm. 31.
[60] Zainal Asikin, 2016, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Cetakan ke-1, Kencana, Jakarta, hlm. 4.
[61] Undang-Undang Ketenagakerjaan 2003 (UU No.13 Th.2003), Op.cit. hlm.4

Adapun pengertian pengusaha yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat (5) ialah:

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

Oleh karena itu, bahwa sesuatu dapat disebut sebagai perusahaan apabila memenuhi unsur-unsur sebagai berikut:[62]

1. Bentuk usaha, baik yang dijalankan secara orang perseorangan atau badan usaha;
2. Melakukan kegiatan secara tetap dan terus menerus; dan
3. Tujuannya adalah untuk mencari keuntungan.

Dengan demikian, dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian perusahaan adalah semua jenis usaha yang berjalan terus-menerus, secara terang-terangan terbuka, yang berbadan hukum atau tidak, baik milik perseorangan atau milik persekutuan dan bertujuan untuk mendapatkan

[62] Zainal Asikin, *Op.cit*. hlm. 5.

keuntungan, serta yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayarkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Menurut Cindawati perusahaan itu terdiri dari dua macam, yakni perusahaan swasta, dan perusahaan Negara, yaitu:[63]

1. Perusahaan Swasta

   Perusahaan swasta ialah perusahaan yang modal seluruhnya dimiliki oleh swasta dan tidak ada campur tangan pemerintah. Adapun perusahaan swasta ialah sebagai berikut:

   a) Perusahaan swasta nasional

   b) Perusahaan swasta asing

   c) Perusahaan swasta campuran (*joint venture*)

2. Perusahaan Negara

   Perusahaan Negara merupakan perusahaan yang seluruh modal atau sebagian modalnya milik Negara Indonesia.

Disamping adanya macam-macam perusahaan, ada pula bentuk-bentuk perusahaan.

Adapun bentuk-bentuk perusahaan atau persekutuan dapat berupa perseroan firma, perseroan komanditer, ataupun perseroan terbatas. Dalam

[63] Cindawati, *Op.cit*. hlm. 39.

pengertian perusahaan, sebagaimana dikutip sebelumnya bahwa perusahaan adalah setiap pengusaha bertindak secara terus menerus dan terang-terangan. Bertindak terus menerus dan terang-terangan disini adalah tindakan pengusaha yang dilakukan untuk jangka waktu yang panjang secara berkelanjutan dan harus dapat diketahui oleh pihak ketiga dan umum, dengan cara melakukan pengumuman memakai cara tertentu. Oleh karenanya, badan-badan baru yang didirikan oleh pengusaha yang menggabunngkan diri, oleh Kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD) harus tunduk kepada peraturan-peraturan mengenai pengumuman.

Prof. Drs. C.S.T. Kansil, sebagaimana mengutip dari Prof. Sukardono dalam menguraikan bentuk-bentuk perusahaan selalu diperbedakan antara perserikatan perdata, persekutuan firma dan perseroan terbatas oleh karena menurut beliau ketiga jenis perusahaan ini mengandung bermacam-macam kekhususan. Menurut Tirtamidjaja sebagaimana dikutip oleh C.S.T Kansil, bahwa ia membedakan antara partnership (persetujuan perseroan = maatschap dan companies (perseroan perniagaan: perseroan firma, perseroan komanditer, perseroan terbatas dan perkumpulan koperasi). Berdasarkan uraian-uraian di atas, dapat diambil kesimpulan bahwa bentuk-bentuk perusahaan meliputi sebagai berikut.[64]

a) Bentuk perusahaan yang diatur dalam KUHPer, yaitu Perseroan (*maatschap*).

[64] C.S.T. Kansil, *Op.cit*. hlm. 60-79.

Perseroan (*maatschap*) adalah suatu bentuk kerja sama yang paling sederhana oleh karena tidak ada penetapan jumlah modal tertentu yang harus disetor, bahkan dapat diperbolehkan pula seorang anggota hanya menyumbangkan tenaganya saja. Perseroan mempunyai tujuan antara lain untuk menjalankan bersama suatu pekerjaan tetap (beroep) misalnya kerja sama pengacara-pengacara, kerja sama arsitek-arsitek, dapat juga menjalankan kursus memegang buku antara beberapa guru, malahan dapat bertujuan untuk menjalankan suatu perusahaan asalkan perseroan itu tidak dijalankan dengan nama bersama yang disebut firma.

b) Bentuk-bentuk perusahaan yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Dagang:

1) Perseroan firma;

Perseroan firma adalah tiap-tiap perseroaan (maatschap) yang didirikan untuk menjalankan sesuatu perusahaan dibawah satu nama bersama di mana anggota-anggotanya langsung dan sendiri-sendiri bertanggung jawab sepenuhnya terhadap orang ketiga.

2) Perseroan komanditer (CV);

Perseroan komanditer adalah suatu perseroan untuk menjalankan suatu perusahaan yang dibentuk antara satu orang atau beberapa orang persero yang secara tanggung-menanggung

bertanggung jawab untuk seluruhnya (tanggung jawab solider) pada satu pihak, dan satu orang atau lebih sebagai pelepas uang (gedschieter) pada pihak yang lain.

3) Perseroan Terbatas.

Perseroan terbatas adalah suatu bentuk perseroan yang didirikan untuk menjalankan suatu perusahaan dengan modal perseroan tertentu yang terbagi atas saham-saham, di mana para pemegang saham (persero) ikut serta dengan mengambil satu saham atau lebih dan melakukan perbuatan-perbuatan hukum dibuat oleh nama bersama, dengan tidak bertanggung jawab sendiri untuk persetujuan-persetujuan perseroan itu (dengan tanggung jawab yang semata-mata terbatas pada modal yang mereka setorkan).

c) Bentuk perusahaan yang diatur di luar KUHD (diatur dalam peraturan-peraturan khusus), meliputi:

1) Koperasi

2) Perusahaan Negara/Persero/Perum/Perjan.

Apabila didasarkan atas kegiatan utama yang dijalankan, secara garis besar jenis perusahaan dapat digolongkan menjadi perusahaan dagang, perusahaan manufaktur, dan perusahaan jasa.[65]

a) Perusahaan Dagang, yaitu perusahaan yang kegiatanya membeli barang jadi dan menjualnya kembali tanpa melakukan pengolahan lagi. Contoh: Dealer motor, toko kelontong.

b) Perusahaan Manufaktur (pabrik), yaitu perusahaan yang kegiatannya mengolah bahan baku menjadi barang jadi dan kemudian menjual barang jadi tersebut. Contoh : Pabrik sepatu, pabrik roti.

c) Perusahaan Jasa, yaitu perusahaan yang kegiatannya menjual jasa. Contoh: Pengacara, kantor akuntan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa perusahaan terdiri dari dua macam, yaitu perusahaan Negara dan perusahaan swasta. Adapun bentuk-bentuk perusahaan terdiri dari tiga kategori, yaitu: perusahaan berdasarkan KUHPerdata (yang berbentuk perseroan); perusahaan berdasarkan KUHD (Firma, CV dan PT); dan perusahaan yang diatur di luar KUHD (Koperasi dan Perusahaan Negara/Persero/Perum/Perjan). Dan bentuk perusahaan yang jika dilihat dari kegiatan utama yang dijalankan, maka perusahaan digolongkan menjadi perusahaan dagang, perusahaan manufaktur dan perusahaan jasa.

[65] Adil Samadani, 2013, *Dasar-Dasar Hukum Bisnis*, Mitra Wacana Media, Jakarta hlm. 43.

Selain mempunyai macam-macam dan bentuk-bentuk perusahaan, perusahaan juga mempunyai manfaat yang berguna bagi kehidupan manusia.

Berikut adalah manfaat perusahaan bagi kehidupan manusia dan Negara:

1. Sebagai penyedia produk (barang dan jasa)

   Manfaat perusahaan yang pertama adalah sebagai penyedia produk berupa barang dan jasa. Seperti yang kita ketahui bersama, aktivitas ataupun kegiatan perusahaan biasanya berkaitan dengan aktivitas penyediaan produk dan juga jasa bagi masyarakat umum/khusus, yang mana setiap penggunaan produk dan jasa yang disediakan harus membayar dengan jumlah/nominal uang tertentu.

2. Penyedia lapangan kerja

   Dalam menjalankan aktivitas usahanya setiap perusahaan biasanya membutuhkan tenaga kerja sebagai salah satu faktor produksi. Dengan adanya perusahaan, berbagai macam lowongan pekerjaan akan tercipta secara otomatis sehingga angka pengangguran dapat ditekan.

3. Media investasi

   Bagi kalangan pembisnis, perusahaan merupakan salah satu lahan investasi yang sangat menguntungkan.

4. Media mencari keuntungan

Seperti yang dijelaskan di atas, perusahaan biasanya dijalankan untuk menghasilkan keuntungan bagi para pemilik perusahaan/pemegang saham.

5. Pemasukan Negara

Dalam aktivitas usahanya, setiap perusahaan biasanya diwajibkan untuk menyetorkan pajak kepada Negara. Beberapa jenis pajak yang harus disetorkan perusahaan kepada Negara yaitu pajak badan usaha, pajak penghasilan tenaga kerja, pajak kendaraan bermotor dan berbagai macam pajak lainnya.

6. Peningkat Cadangan Devisa

Manfaat perusahaan yang terakhir adalah sebagai media untuk meningkatkan cadangan devisa Negara. Semakin banyak perusahaan yang mengekspor produk buatan Indonesia ke luar negeri, maka semakin besar pula cadangan devisa yang dimiliki oleh Negara Indonesia.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perusahaan telah memberikan manfaat bagi kehidupan masyarakat dan juga negara. Memberikan manfaat bagi masyarakat yakni dengan menjadi penyedia produk barang ataupun jasa, sebagai penyedia lapangan kerja, sebagai media investasi, sebagai media mencari keuntungan dan dengan adanyaperusahaan akan mengurangi angka pengangguran dan menambah pemasukan Negara.

Adapun tujuan perusahaan pada umumnya ialah untuk memuaskan kebutuhan dari konsumen dengan nilai-nilai tertentu. Tujuan perusahaan dapat digolongkan menjadi 3 bagian, yaitu:

1) Tujuan Pelayanan Primer

Tujuan primer adalah dalam pembuatanbarang dan jasa yang dijual untuk memenuhi kebutuhan konsumen.

2) Tujuan Pelayanan Kolateral

Tujuan kolateral terbagi dua, pribadi dan social. Tujuan kolateral pribadi adalah nilai-nilai yang ingin dicapai oleh individu atau kelompok dalam perusahaan. Tujuan kolateral sosial adalah nilai-nilai ekonomi yang lebih luas atau umum yang diperlukan bagi kesejahteraan masyarakat dan yang dapat secara langsung dihasilkan dari kegiatan perusahaan.

3) Tujuan Pelayanan Sekunder

Tujuan pelayanan ini merupakan nilai-nilai yang diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai tujuan primer. Namun secara umum, dapat berupa:

a) Mencapai keuntungan maksimal

b) Mempertahankan kelangsungan hidup

c) Mengejar pertumbuhan

d) Menampung tenaga kerja

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa perusahaan bertujuan untuk melakukan pelayanan untuk masyarakat selaku konsumen, yang dengan hal itu akan mengakibatkan timbulnya keuntungan bagi perusahaan yang telah melakukan distribusi atas produk barang atau pun jasa dari perusahaannya.

C. Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)

Jaminan Sosial Nasional adalah program pemerintah dan masyarakat yang bertujuan member kepastian jumlah perlindungan kesejahteraan sosial agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya menuju terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh masyarakat Indonesia. Perlindungan ini diperlukan utamanya bila terjadi hilangnya atau berkurangnya pendapat.[66] SJSN adalah sistem penyelenggaraan program negara dan pemerintah untuk memberikan perlindungan sosial, agar setiap penduduk dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak, menuju terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh penduduk Indonesia. Sistem Jaminan Sosial Nasional adalah suatu tata cara penyelenggaraan program jaminan sosial oleh beberapa badan penyelenggara jaminan sosial.[67]

Perlindungan jaminan sosial mengenal beberapa pendekatan yang saling melengkapi yang direncanakan dalam jangka panjang dapat mencakup seluruh rakyat secara bertahap sesuai dengan perkembangan kemampuan ekonomi

[66] Purwoko Bambang, 1999, *Jaminan sosial dan Sistem Penyelenggaraannya*, , Meganet Dutatama, Jakarta, hlm. 3.
[67] Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional Pasal 1 Ayat (2).

masyarakat. Pendekatan pertama adalah pendekatan asuransi sosial atau *compulsory social insurance*, yang dibiayai dari kotribusi/premi yang dibayarkan oleh tenaga kerja dan atau pemberi kerja. Kontribusi/premi dimaksud selalu harus dikaitkan dengan tingkat pendapatan/upah yang dibayarkan oleh pemberi kerja. Pendekatan kedua berupa bantuan sosial (*social assistance*) baik dalam bentuk pemberi bantuan uang tunai maupun pelayanan dengan sumber pembiayaan dari Negara dan bantuan sosial dalam masyarakat lainnya.[68] Jaminan sosial diperlukan apabila terjadi hal-hal yang tidak dikehendaki yang dapat mengakibatkan hilang atau berkurangnya pendapatan seseorang, baik karena memasuki usia lanjut atau pensiun, maupun karena gangguan kesehatan cacat, kehilangan pekerjaan dan lain sebagainya. Sistem Jaminan Sosial Nasional disusun dengan mengacu pada penyelenggaraan jaminan sosial yang berlaku universal dan telah diselenggarakan oleh Negara-negara maju dan berkembang sejak lama. Penyelenggaraan jaminan sosial di berbagai Negara memang tidak seragam, ada yang berlaku secara nasional untuk seluruh penduduk dan ada yang hanya mencakup penduduk tertentu untuk program tertentu.[69]

[68] Purwoko Bambang, *Op Cit*.
[69] Sentanoe Kertonegoro, 1982, *Jaminan Sosial: Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia*, Mutiara, Jakarta, hlm. 37.

Peran pemerintah daerah dalam program SJSN sangat diperlukan guna berjalannya program tersebut dengan baik, peran pemerintah tersebut antara lain:[70]

1. Pengawasan program SJSN, agar sesuai dengan ketentuan.
2. Menyediakan anggaran tambahan untuk iuran, baik untuk penerima bantuan iuran ataupun masyarakat yang lain.
3. Penentu peserta penerima bantuan iuran.
4. Penyediaan/pengadaan dan pengelolaan sarana penunjang.
5. Mengusulkan pemanfaatan/investasi dana SJSN di daerah terkait.
6. Sarana/usul kebijakan penyelenggara SJSN.

Dilihat dari aspek ekonomi makro, jaminan sosial nasional adalah suatu instrumen yang efektif untuk memobilisasi dana masyarakat dalam jumlah besar, yang sangat bermanfaat untuk membiayai program pembangunan dan kesejahteraan bagi masyarakat itu sendiri. Selain memberikan perlindungan melalui mekanisme asuransi sosial, dana jaminan sosial yang terkumpul dapat menjadi sumber dana investasi yang memiliki daya ungkit besar bagi pertumbuhan perekonomian nasional. Dilihat dari aspek dana, program ini

[70] Sulastomo, 2007, *Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebuah Introduksi*, Rajawali Pers, Jakarta, hlm. 32-33.

merupakan suatu gerakan tabungan nasional yang berlandaskan prinsip solidaritas sosial dan kegotong-royongan.[71]

D. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

1. Pengertian BPJS

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah lembaga yang menyelenggarakan program jaminan sosial di Indonesia. Berdasarkan Pasal 1 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan bahwa BPJS adalah badan hukum publik yang dibentuk oleh negara untuk menyelenggarakan program jaminan sosial secara nasional.[72] BPJS Ketenagakerjaan sebelumnya bernama Jamsostek (Jaminan Sosial Tenaga Kerja), yang dikelola oleh PT. Jamsostek (Persero), namun sesuai UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS, PT. Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja (Jamsostek) diselenggarakan dengan pertimbangan selain untuk memberikan keterangan kerja, juga karena dianggap mempunyai suatu dampak yang positif terhadap usaha-usaha peningkatan disiplin dan produktifitas terhadap seorang tenaga kerja.[73] Program Jamsostek diselenggarakan untuk memberikan perlindungan dasar dalam memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, serta merupakan suatu bentuk penghargaan kepada tenaga kerja

[71] Sulastomo, 2005, *Sistem Jaminan Sosial Nasional*, IDI, Jakarta, hlm. 19.
[72] Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
[73] H.M.N.Purwosutjipto, 2003, *Pengertian Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Hukum Pengangkutan)*, Dijembatan, Jakarta, hlm. 12.

yang telah menyumbangkan tenaga dan pikirannya kepada perusahaan dimana tempat mereka bekerja.[74] BPJS Kesehatan dahulu bernama Askes, bersama BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah dalam kesatuan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN).

BPJS, merupakan kegiatan usaha yang dilakukan pemerintah demi terpenuhinya hak masyarakat akan terjaminnya kelayakan hidup masyarakat. Usaha-Usaha tersebut dikelompokkan dalam empat kegiatan usaha utama, yaitu :[75]

a) *Social Service*, yaitu usaha-usaha yang berupa pencegahan dan pengembangan, seperti usaha-usaha di bidang kesehatan, keagamaan, keluarga berencana, pendidikan, bantuan hukum, dan lain-lain.

b) *Social Assistance*, yaitu usaha-usaha yang berupa pemulihan dan penyembuhan, seperti bantuan untuk bencana alam, lanjut usia, yatim piatu, penderita cacat dan berbagai ketunaan.

c) *Social Infra Structure*, yaitu berupa pembinaan, dalam bentuk perbaikan gizi, perumahan, transmigrasi, koperasi dan lain-lain.

d) *Social Insurance*, yaitu usaha-usaha di bidang perlindungan ketenagakerjaan yang khusus ditujukan untuk masyarakat tenaga

[74] Toto T. Suriaatmadja, 2005, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Pustaka Bani Quraisy, Bandung, hlm. 17.
[75] Zaeni Asyhadie, 2007, *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja*, RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm. 112.

kerja yang merupakan inti tenaga pembangunan dan selalu menghadapi resiko-resiko sosial ekonomis.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) dibagi menjadi 2 (dua) yaitu : BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan, yang menyelenggarakan program jaminan kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan, yang menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan hukum publik yang dibentuk oleh negara untuk menyelenggarakan program jaminan sosial secara nasional yang menyelenggarakan program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua serta jaminan pensiun.

2. Tujuan dan Fungsi BPJS

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, menyebutkan bahwa BPJS bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya.[76]

Fungsi Badan Penyelenggaran Jaminan Sosial yaitu :

a) Menyelenggarakan program jaminan sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

[76] Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

b) Mengelola dana yang diterima dari peserta dan pemberi kerja untuk mendanai program jaminan sosial.

c) Memberikan pelayanan dan informasi yang jelas kepada peserta mengenai hak dan kewajiban mereka.

d) Melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pelaksanaan program jaminan sosial.

e) Membangun dan memperkuat sistem jaminan sosial yang melibatkan semua pihak, baik pemerintah, pemberi kerja, maupun pekerja.

3. Tugas dan Wewenang BPJS Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, tugas BPJS Ketenagakerjaan ialah :

a) Melaksanakan dan/atau menerima pendaftaran peserta.

b) Mengumpulkan iuran dari peserta serta pemberi kerja.

c) Menerima bantuan iuran dari pemerintah.

d) Mengelola dana jaminan sosial demi kepentingan peserta.

e) Mengumpulkan serta mengelola data peserta program jaminan sosial.

f) Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial.

g) Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat.

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, wewenang BPJS Ketenagakerjaan ialah :

a) Menagih pembayaran iuran.

b) Menempatkan dana jaminan sosial untuk investasi jangka pendek serta jangka panjang dengan memikirkan aspek likuiditas, solvabilitas, kehati-hatian, keamanan serta hasil yang memadai.

c) Melaksanakan pengawasan serta pemeriksaan atas kepatuhan peserta dan pemberi pekerja.

d) Membuat kesepakatan dengan fasilitas kesehatan yang mengacu pada standar tarif yang ditetapkan oleh pemerintah.

e) Membuat maupun menghentikan kontrak kerja dengan fasilitas kesehatan.

f) Memberikan sanksi administratif pada peserta maupun pemberi kerja yang tidak memenuhi keharusannya.

g) Melaporkan pemberi kerja pada instansi yang berwenang terkait tidak patuhanya dalam membayar iuran ataupun dalam memenuhi keharusan lainnya sesuai dengan ketetapan.

4. Hak dan Kewajiban BPJS Ketenagakerjaan

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, hak dan kewajiban BPJS Ketenagakerjaan ialah :

Hak, yaitu :

a) Mendapat dana operasional demi menyelenggarakan program dari dana jaminan sosial dan/atau sumber lainnya sesuai dengan ketetapan.

b) Mendapat hasil pemantauan dan evaluasi penyelenggaraan program jaminan sosial dari Dewan Jaminan Sosial Nasional setiap 6 (enam) bulan.

Kewajiban, yaitu :

a) Menyerahkan nomor identitas tunggal kepada peserta.

b) Mengembangkan aset dana jaminan sosial serta aset BPJS untuk sebesar-besarnya kepentingan peserta.

c) Menyampaikankan informasi melalui media masa cetak serta elektronik mengenai kinerja, kondisi keuangan, serta kekayaan dan hasil pengembangan.

d) Menyampaikan manfaat jaminan sosial pada semua peserta sesuai dengan regulasi tentang sistem jaminan sosial nasional.

e) Menyampaikan informasi pada peserta tentang hak serta kewajiban untuk ketentuan yang berlaku.

f) Menyampaikan informasi pada peserta tentang saldo jaminan hari tua serta pengembangannya sekali dalam setahun.

g) Menyampaikan informasi pada peserta tentang prosedur untuk memperoleh hak serta memenuhi kewajibannya.

h) Menyampaikan informasi kepada peserta tentang besaran hak pensiun sekali dalam setahun.

i) Membuat cadangan teknis yang sesuai dengan standar praktik aktuaria yang lazim dan berlaku secara umum.

j) Membuat pembukuan sesuai dengan standar akuntansi yang berlaku dalam penyelenggaraan jaminan sosial.

k) Melaporkan pelaksanaan di setiap program jaminan sosial, termasuk terkait dengan keadaan keuangan, secara bertahap 6 bulan sekali kepada Presiden dengan tembusan kepada Dewan Jaminan Sosial Nasional.

5. Program dan Manfaat BPJS Ketenagakerjaan

a) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)

Program Jaminan Kecelakaan Kerja merupakan perlindungan dari risiko kecelakaan kerja yang dapat dialami oleh pekerja pada saat bekerja. Manfaat yang diberikan berupa uang tunai dan atau pelayanan kesehatan pada saat peserta mengalami kecelakaan kerja, dimulai saat perjalanan dari

rumah menuju tempat kerja sampai kembali ke rumahnya atau penyakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja.

Adapun manfaat dari program Jaminan Kecelakaan Kerja adalah :

1) Biaya transport bagi peserta yang mengalami kecelakaan kerja jika memerlukan transportasi.

2) Santunan sementara tidak mampu bekerja sebesar 100% dari upah yang didaftarkan untuk 12 bulan pertama dan 50% dari upah yang didaftarkan untuk bulan ke 13 dan seterusnya.

3) Biaya pengobatan dan perawatan tidak terbatas sesuai kebutuhan medis.

4) Perlindungan atas risiko kecelakaan kerja termasuk perjalanan pergi, di tempat bekerja, pulang dan perjalanan dinas.

5) Penggantian gigi tiruan maksimal Rp 5.000.000,-.

6) Penggantian alat bantu pendengaran maksimal Rp 2.500.000,-.

7) Penggantian kacamata maksimal Rp 1.000.000,-.

8) Santunan Cacat.

9) Pelayanan *homecare* yang diberikan maksimal 1 tahun.

10) Bantuan beasiswa untuk 2 orang anak dengan maksimal 174jt rupiah.

11) Biaya rehabilitasi.

12) Pemeriksaan diagnostik untuk penyelesaian kasus penyakit akibat kerja.

13) *Return to work*, rangkaian tata laksana penanganan kasus kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang mengakibatkan kecacatan sampai tenaga kerja dapat kembali bekerja.

14) Santunan kematian akibat kecelakaan kerja sebesar 48x upah yang dilaporkan oleh perusahaan.

b) Jaminan Kematian (JKM)

Jaminan kematian diperuntukan bagi ahli waris peserta BPJS Ketenagakerjaan bagi peserta yang meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja, guna membantu meringankan beban keluarga dalam bentuk biaya pemakaman, santunan kematian dan santunan berkala serta beasiswa untuk 2 orang anak yang memenuhi persyaratan sesuai dengan ketentuan dan masa iur minimal 3 tahun.

Manfaat yang diberikan dari program ini adalah :

1) Santunan kematian Rp 20.000.000,-.

2) Santunan berkala Rp 12.000.000,-.

3) Biaya pemakaman Rp 10.000.000,-.

4) Beasiswa pendidikan 2 (dua) orang anak maksimal Rp 174jt.

5) Keseluruhan manfaat yang diterima sejumlah Rp 42jt.

c) Jaminan Hari Tua (JHT)

Jaminan ini merupakan manfaat uang tunai sekaligus yang diberikan ketika peserta mencapai usia 56 tahun, cacat total tetap, meninggal dunia, berhenti bekerja (PHK, mengundurkan diri dan meninggalkan Indonesia untuk selama-lamanya) dna pengambilan sebagian untuk tenaga kerja dengan minimal kepesertaan 10 tahun.

Manfaat JHT adalah sebesar nilai akumulasi seluruh iuran yang telah disetor ditambah hasil pengembangannya yang tercatat dalam rekening perorangan peserta dan dibayarkan sekaligus. Pembayaran manfaat JHT dapat diambil sekaligus apabila peserta telah memasuki masa pensiun, cacat total tetap, meninggal dunia atau berhenti bekerja.

Pembayaran manfaaat JHT dapat diberikan sebagian sampai batas tertentu apabila peserta telah memiliki masa kepesertaan paling singkat 10 (sepuluh) tahun. Pengambilan manfaat JHT sampai batas tertentu, paling banyak 30% dari jumlah JHT, yang peruntukannya untuk kepemilikan rumah atau paling banyak 10% untuk keperluan lain sesuai persiapan memasuki masa pensiun.

d) Jaminan Pensiun (JP)

Jaminan pensiun adalah manfaat sejumlah uang yang dibayarkan sebagai pengganti penghasilan apabila peserta memasuki usia pensiun, mengalami cacat total tetap atau meninggal dunia.

Manfaat jaminan pensiun berupa uang tunia yang diterima setiap bulan sebagai :

1) Manfaat pensiun hari tua, diterima peserta setelah mencapai usia pensiun sampai meninggal dunia.

2) Manfaat pensiun cacat, diterima peserta yang menderita cacat total tetap akibat kecelakaan kerja atau akibat penyakit sampai meninggal dunia.

3) Manfaat pensiun janda/duda, diterima janda/duda dari peserta yang meninggal dunia sampai janda/duda peserta meninggal dunia atau menikah lagi.

4) Manfaat pensiun anak, diterima anak dari peserta yang meninggal dunia. Manfaat dihentukan ketika anak telah mencapai usia 23 tahun, bekerja atau menikah.

5) Manfaat pensiun orang tua, diterima orang tua dari peserta yang meninggal dunia dengan status peserta lajang atau duda tanpa anak. Manfaat diterima oleh orang tua sampai meninggal dunia.

E. Peserta

Peserta adalah setiap orang, termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan di Indonesia, yang telah membayar iuran.

Kategori peserta BPJS Ketenagakerjaan terbagi menjadi 4 yaitu :

1. Penerima Upah (PU), pekerja yang menerima gaji atau upah dari pemberi kerja. Contoh karyawan perusahaan swasta, BUMN dan BUMD.
2. Buka Penerima Upah (BPU), pekerja mandiri atau tidak mendapatkan penghasilan tetap dari pemberi kerja. Contoh pegusaha, pekerja lepas, pedagang.
3. Jasa Konstruksi (Jakon), pekerja yang terlibat dalam proyek konstruksi. Contoh buruh bangunan dan pekerja proyek.
4. Pekerja Migran Indonesia (PMI), warga negara Indonesia yang bekerja di luar negeri.

F. Tenaga Kerja dalam Perspektif Islam

Dalam pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa tenaga kerja yakni tiap-tiap orang yang dapat melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi keperluan sendiri maupun untuk orang lain. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok

Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja yakni tiap orang yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja demi menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi keperluan masyarakat.[77]

Payaman Simanjuntak menyatakan tenaga kerja ialah penduduk yang telah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, serta yang melaksanakan kegiatan lainnya seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga. [78] Pengertian tenaga kerja serta bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia. Batas umur minimum tenaga kerja di Indonesia yakni antara 13 tahun hingga 15 tahun untuk melakukan pekerjaan yang ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

Falsafah dalam bekerja merupakan prinsip dalam melaksanakan tugas pekerjaan sehari-hari dengan penuh tanggung jawab sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam Alquran terdapat beberapa konsep yang berkaitan dengan kerja antara lain "kasaba" dan "amala" dan lain-lain. Hal itu semua mengindikasikan bahwa Islam adalah agama yang mengutamakan kerja. Bahkan kesempurnaan iman seseorang antara lain adalah karena kerja. Dengan kata lain bahwa setiap muslim wajib bekerja/beramal. (QS At-Taubah (9):105; QS An-Nisa (4):32 dan QS Fatir (35):8). Tujuan bekerja adalah sesuai dengan

[77] Lalu Husni, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan,* Edisi Revisi, Raja Gravindo Persada, Jakarta, hlm. 28.
[78] Sendjun H. Manulang, 2001, Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia, Bhineka Cipta, Jakarta, hlm. 3.

diturunkannya syariat Islam itu sendiri, yaitu di samping untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia sebagai insan ‘amilus sholihat, bukan penganggur, juga untuk mewujudkan kemaslahatan hidup manusia di dunia dan akhirat. QS Hud (11): 15).

Sesuai dengan firman Allah SWT dalam QS Az Zariyat (51):56, yaitu penciptaan manusia adalah untuk ibadah, maka pengertian ibadah yaitu tunduk, patuh dan seterusnya, tidaklah terbatas pada ibadah mahdhah seperti shalat, puasa, zakat dan haji saja, tetapi meliputi seluruh sikap dan tindakan manusia yang diridhoi oleh Allah SWT, termasuk di dalamnya kegiatan mencari nafkah yang halal dan baik. Sehingga bekerja akan tergolong ke dalam rangkaian pengertian ibadah atau bernilai ibadah kepada Allah SWT.

Islam tidak menentukan suatu pekerjaan khusus seperti jadi pegawai negeri, ABRI, pedagang atau lainnya. Setiap orang bebas bekerja di bidang apa saja sesuai dengan bakat keterampilan dan kemampuan masing-masing, dan sesuai dengan keinginannya sepanjang Al kasbul halal (QS Al-Isra' (17):84), sehingga dapat menghasilkan sesuatu dengan baik baik/produktif, misalnya sebagai kasir suatu perusahaan karena kejujurannya atau hanya dengan tenaga kasar yang dimilikinya. Nabi Yusuf pernah menjadi bendahara di negeri Mesir. Bekerja merupakan kemuliaan dan kebanggaan bagi seorang muslim, baik kerja dengan tenaga fisik, pikiran, maupun administrasi. Sebagai keahlian dan pekerjaan yang diperlukan bagi kehidupan dan kelangsungan hidup masyarakat, hukumnya fardhu kifayah seperti tukang kayu, dokter, buruh, tukang besi, ahli kimia, akuntan, dan lain-lain.

Spesialisasi dari keragaman lapangan kerja guna melayani kebutuhan hidup manusia, bisa dikategorikan sebagai fardhu kifayah atau kewajiban masyarakat, apabila sebagian masyarakat telah melaksanakannya, maka gugurlah kewajiban itu dari anggota lainnya. Tetapi bila dalam masyarakat tidak ada yang melaksanakan sama sekali, maka seluruh masyarakat dipandang durhaka karena melalaikan kewajiban kemasyarakatan. Untuk merealisasikannya, diperlukan kemerdekaan memilih pekerjaan apa yang sesuai dengan keahlian, kemampuan dan pengalaman belajar seseorang. Dalam soal ini, betul-betul ada jaminan kemerdekaan atau badan tertentu. Menurut Islam, seorang buruh tetap terjamin kehidupannya sebagai rakyat dari suatu pemerintah yang bertanggung jawab menyelenggarakan kelangsungan hidupnya. Dalam melaksanakan kewajiban kemasyarakatan ini, di mana dibutuhkan pelayan yang sering disebut dengan buruh yang bekerja untuk keperluan majikan dengan mendapatkan upah, maka ini juga merupakan suatu bentuk yang baik, jauh lebih baik daripada meminta-minta menganggur. Oleh karena perbedaan pekerjaan yang dilakukan sing masing orang adalah merupakan hasil dari adanya spesialisasi keterampilan dan pengetahuan miliki, maka pembagian kerja adalah hal yang perlu. Untuk merealisasikannya diperlukan kemerdekaan memilih pekerjaan apa yang sesuai dengan keahlian kemampuan dan pengalaman belajar seseorang. Dalam soal ini betul-betul ada jaminan kemerdekaan atau badan tertentu menurut Islam seorang buruh tetap terjamin kehidupannya sebagai rakyat dari suatu pemerintah yang bertanggungjawab menyelenggarakan langsungan hidupnya. Menurut Islam,

seseorang buruh tetap terjamin kehidupannya sebagai rakyat dari suatu pemerintah yang bertanggung jawab menyelenggarakan langsungan hidupnya, demikian pula UUD 45 pasal 27 dan pasal 34. Islam telah meletakkan dasar-dasar tentang jaminan keselamatan kerja dan jaminan sosial pekerja, yaitu aturan hukum perburuhan atau hubungan kerja, antara lain adalah melaksanakan kewajiban bukan menuntut hak, lengkapnya menyangkut hak dan kewajiban majikan dan pekerja.

G. Pekerja

Pekerja menurut ketentuan pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan ialah tiap individu yang bekerja dengan menerima imbalan atau upah dalam bentuk lain. Pengertian tiap individu yang dapat melakukan pekerjaan demi menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi keperluan pribadi ataupun orang lain dapat meliputi tiap orang yang bekerja dengan menerima imbalan maupun upah dalam bentuk lainnya atau individu yang bekerja secara mandiri dengan tidak menerima upah/imbalan.

H. Pemberi Pekerja

Berdasarkan pasal 1 ayat 6 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.

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

1. Adanya kegiatan terus-menerus dan tetap, Hal ini bertujuan untuk melindungi pihak lain (konsumen) maupun pihak ketiga.
2. Terang-terangan, hal ini bertujuan untuk menghilangkan image yang kurang baik dan perusahaan, di samping itu juga untuk menguntungkan perusahaan yang bersangkutan dalam kepentingan publikasi, promosi, dan perizinan.
3. Diadakan pembukuan, hal ini dimaksudkan untuk transparansi keuangan (intern)dan dalam hal pemungutan pajak (ekstern).
4. Dengan tujuan mencari keuntungan, hal ini adalah target utama suatu perusahaan, artinya bila tidak untung lebih baik perusahaan ditutup saja.
5. 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.[79]

Kewajiban pemberi kerja dalam BPJS Ketenagakerjaan yaitu :

[79] Handri Raharjo, 2016, *Hukum Perusahaan*, Pustaka Yustisis, Yogyakarta, hlm 1-2.

1. Mendaftarkan pekerja, semua pekerja tetap atau kontrak yang menerima upah wajib didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

2. Membayar iuran, pemberi kerja bertanggung jawab untuk membayar sebagian iuran sesuai program yang diikuti (misalnya Jaminan Hari Tua, Jaminan Kecelakaan Kerja, dan sebagainya).

3. Melaporkan upah, memberikan laporan yang akurat mengenai upah pekerja untuk perhitungan iuran.

4. Menyampaikan informasi, memberikan sosialisasi kepada pekerja terkait hak dan kewajiban mereka dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

I. Dasar Hukum

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

2. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, pada pasal 15 ayat (1) dan (2) dan pasal 17.

3. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara, Peserta, dan/atau Penerima Manfaat dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

4. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 pasal 8.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Perlindungan Hukum Bagi Pekerja Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Menjadi Peserta BPJS Ketenagakerjaan

1. Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) merupakan landasan hukum dalam pelaksanaan program jaminan sosial di Indonesia. UU ini bertujuan untuk memberikan perlindungan sosial kepada seluruh rakyat Indonesia, termasuk pekerja, melalui berbagai program yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja memiliki hak yang dijamin oleh undang-undang untuk memperoleh perlindungan atas berbagai risiko yang dapat terjadi selama masa kerja maupun setelahnya. Berikut adalah penjabaran prinsip dan aturan hukum yang diatur dalam UU SJSN terkait perlindungan hak pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

a) Hak untuk mendapatkan Jaminan Sosial

UU SJSN menegaskan bahwa jaminan sosial adalah hak setiap warga negara, termasuk pekerja, untuk memastikan terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak:

1) Pasal 1 Ayat (3): Jaminan sosial didefinisikan sebagai bentuk perlindungan sosial untuk menjamin bahwa setiap individu dapat memenuhi kebutuhan hidupnya yang layak.

2) Pasal 3: Sistem Jaminan Sosial Nasional bertujuan memberikan jaminan atas kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta, termasuk anggota keluarganya.

Dengan demikian, pekerja memiliki hak untuk menjadi peserta program jaminan sosial yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, yang meliputi berbagai manfaat perlindungan sosial sesuai kebutuhan mereka.

b) Kewajiban Pemberi Kerja dalam Mendaftarkan Pekerja

UU SJSN memberikan mandat kepada pemberi kerja untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan:

1) Pasal 13 Ayat (1): Setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial yang dikelola oleh BPJS.

2) Pasal 14 Ayat (1): Iuran jaminan sosial ditanggung bersama oleh pemberi kerja dan pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Ketentuan ini bertujuan memastikan bahwa semua pekerja memiliki akses terhadap perlindungan sosial yang memadai, baik

dalam hal kesehatan, kecelakaan kerja, hari tua, maupun risiko kematian.

c) Program dan Manfaat BPJS Ketenagakerjaan

Sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, pekerja memiliki hak atas berbagai program perlindungan yang diselenggarakan. Program-program ini meliputi:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK): Memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, termasuk biaya perawatan, santunan, dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan kerja.

2) Jaminan Kematian (JKM): Memberikan santunan kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia.

3) Jaminan Hari Tua (JHT): Memberikan manfaat berupa akumulasi dana yang dapat dicairkan oleh pekerja saat pensiun atau saat mengalami pemutusan hubungan kerja.

4) Jaminan Pensiun (JP): Memberikan manfaat bulanan bagi pekerja yang memasuki usia pensiun, menderita cacat total tetap, atau ahli waris pekerja yang meninggal.

d) Sanksi bagi Pemberi Kerja yang Tidak Mematuhi Kewajiban

UU SJSN mengatur sanksi bagi pemberi kerja yang lalai atau sengaja tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan:

1) Pasal 17 Ayat (3): Pemberi kerja yang melanggar ketentuan dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, hingga pembatasan pelayanan publik tertentu, seperti pengurusan perizinan usaha.

   Sanksi ini bertujuan memberikan efek jera sekaligus memastikan kepatuhan pemberi kerja dalam menjalankan kewajibannya untuk melindungi hak pekerja.

e) Kewajiban Badan Penyelenggara dalam Memberikan Pelayanan Berkualitas

UU SJSN juga menetapkan tanggung jawab badan penyelenggara jaminan sosial (BPJS) untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada peserta:

1) Pasal 19 Ayat (2): BPJS wajib memberikan pelayanan yang transparan, akuntabel, efisien, dan berkualitas kepada seluruh peserta.

2) Pasal 20: Dalam hal terjadi sengketa antara peserta dengan BPJS, penyelesaian dilakukan melalui mekanisme penyelesaian sengketa sesuai peraturan perundang-undangan.

f) Partisipasi dan Pengawasan Oleh Peserta

Peserta memiliki hak untuk berpartisipasi dalam pengawasan pelaksanaan program jaminan sosial:

1) Pasal 21: Peserta dapat memberikan masukan, kritik, atau pengawasan terhadap penyelenggaraan program untuk memastikan akuntabilitas dan transparansi badan penyelenggara.

2. Undang-undang Nomor 24 Tahun 201 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) merupakan dasar hukum penting dalam sistem jaminan sosial di Indonesia. Undang-undang ini bertujuan untuk memastikan bahwa setiap pekerja memiliki perlindungan sosial yang layak melalui program-program BPJS, khususnya BPJS Ketenagakerjaan. Dalam konteks perlindungan hak pekerja, undang-undang ini mengatur kewajiban pemberi kerja, hak pekerja, peran pemerintah, serta sanksi bagi pihak yang melanggar ketentuan.

a) Kewajiban Pemberi Kerja dalam Melindungi Pekerja

Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 mengatur bahwa pemberi kerja memiliki kewajiban untuk mendaftarkan

seluruh pekerjanya sebagai peserta BPJS. Kewajiban ini mencakup:

1) Mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan.

2) Membayar iuran secara rutin sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Langkah ini bertujuan untuk memastikan bahwa pekerja mendapatkan perlindungan sosial yang memadai selama mereka bekerja. Pemberi kerja juga bertanggung jawab untuk memberikan data pekerja yang benar dan lengkap agar hak pekerja dapat terjamin.

b) Hak Pekerja Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Pasal 13 Undang-Undang ini menyebutkan bahwa pekerja yang terdaftar sebagai peserta BPJS memiliki hak untuk memperoleh perlindungan melalui program-program jaminan sosial berikut:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK): Memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, termasuk biaya pengobatan, santunan kecacatan, dan santunan kematian akibat kecelakaan kerja.

2) Jaminan Kematian (JKM): Menyediakan santunan bagi keluarga pekerja jika peserta meninggal dunia bukan karena kecelakaan kerja.

3) Jaminan Hari Tua (JHT): Merupakan tabungan yang dapat dicairkan pada masa pensiun, jika peserta meninggal dunia, atau dalam situasi tertentu sesuai peraturan.

4) Jaminan Pensiun (JP): Memberikan penghasilan bulanan sebagai pengganti pendapatan setelah pekerja memasuki usia pensiun.

Program-program ini dirancang untuk melindungi kesejahteraan pekerja dan keluarganya, baik selama masa kerja maupun setelah pensiun atau jika terjadi risiko tak terduga.

c) Sanksi Bagi Pemberi Kerja yang Melanggar Aturan

Pasal 17 dan Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 mengatur sanksi bagi pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya. Sanksi tersebut meliputi:

1) Sanksi Administratif: Pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya atau tidak membayar iuran dapat dikenai sanksi administratif berupa: Teguran tertulis, denda dan Tidak Mendapatkan Pelayanan

Publik Tertentu, seperti izin usaha atau layanan pemerintah lainnya.

2) Sanksi Pidana: Pasal 55 menyebutkan bahwa pemberi kerja yang lalai dalam melaksanakan kewajibannya dapat dikenai sanksi pidana berupa penjara paling lama 8 tahun atau denda paling banyak Rp1 miliar.

Sanksi ini diberlakukan untuk memastikan kepatuhan pemberi kerja dalam melaksanakan kewajibannya sehingga hak pekerja sebagai peserta BPJS dapat terjamin.

d) Peran Pemerintah dalam Pengawasan

Pasal 12 dan Pasal 14 Undang-Undang ini menegaskan bahwa pemerintah memiliki peran aktif dalam mengawasi pelaksanaan jaminan sosial. Pemerintah bekerja sama dengan BPJS dan kementerian terkait, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, untuk memastikan kepatuhan pemberi kerja. Pengawasan ini dilakukan melalui:

1) Audit dan inspeksi terhadap perusahaan.

2) Penegakan hukum bagi pemberi kerja yang melanggar ketentuan.

3) Penyediaan fasilitas bagi pekerja untuk mengajukan keluhan atau pengaduan terkait pelanggaran hak mereka.

e) Perlindungan Hukum untuk Pekerja

Undang-Undang ini memberikan landasan hukum yang kuat bagi pekerja untuk memperoleh perlindungan sosial. Jika pekerja merasa haknya sebagai peserta BPJS tidak dipenuhi, mereka memiliki hak untuk:

1) Mengajukan pengaduan kepada BPJS Ketenagakerjaan.
2) Melaporkan pemberi kerja yang melanggar ketentuan kepada dinas ketenagakerjaan setempat.

Pekerja juga dapat meminta pendampingan hukum jika mengalami kendala dalam mendapatkan manfaat dari program BPJS. Perlindungan ini dirancang untuk memberikan rasa aman bagi pekerja dalam menghadapi risiko kerja dan kebutuhan masa depan.

3. Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja

Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja mengatur sejumlah perubahan penting dalam berbagai sektor, termasuk ketenagakerjaan. Salah satu tujuan utama dari UU ini adalah untuk memperbaiki sistem perlindungan sosial bagi pekerja, dengan

memprioritaskan keberlanjutan dan perluasan jaminan sosial, terutama melalui program BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan menyediakan beberapa jenis perlindungan bagi pekerja, antara lain jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT), dan jaminan pensiun (JP). Dalam hal ini, UU Cipta Kerja memberikan dasar hukum yang lebih jelas dan lebih terstruktur bagi perlindungan pekerja, baik yang bekerja dalam hubungan kerja formal maupun yang bekerja secara tidak tetap.

a) Kewajiban Pemberi Kerja dalam Program BPJS Ketenagakerjaan.

Salah satu aturan utama dalam UU Cipta Kerja terkait perlindungan pekerja adalah kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini diatur dalam Pasal 99 yang menegaskan bahwa setiap pekerja yang terikat dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja wajib dilindungi oleh program jaminan sosial. Pekerja yang terdaftar berhak memperoleh manfaat dari beberapa program jaminan sosial yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan, yang mencakup:

1) Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK): Memberikan perlindungan bagi pekerja yang mengalami kecelakaan dalam melaksanakan tugas kerja.

2) Jaminan Kematian (JKM): Memberikan santunan kepada ahli waris pekerja yang meninggal dunia akibat kecelakaan kerja atau penyebab lainnya.

3) Jaminan Hari Tua (JHT): Memberikan manfaat bagi pekerja yang memasuki usia pensiun atau berhenti bekerja.

4) Jaminan Pensiun (JP): Memberikan tunjangan pensiun kepada pekerja yang memenuhi persyaratan tertentu.

Dengan adanya kewajiban ini, UU Cipta Kerja memastikan bahwa seluruh pekerja di Indonesia, baik yang bekerja di sektor formal maupun sektor informal, mendapat perlindungan sosial yang memadai.

b) Peningkatan Perlindungan Sosial bagi Pekerja.

UU Cipta Kerja juga menekankan pentingnya perlindungan pekerja dalam menghadapi berbagai risiko sosial dan ekonomi. Pasal 80 mengatur bahwa pemerintah, bersama dengan BPJS Ketenagakerjaan, bertanggung jawab untuk memastikan perlindungan yang memadai bagi pekerja di seluruh lapisan masyarakat. Ini bertujuan untuk menciptakan kesejahteraan bagi pekerja melalui berbagai bentuk jaminan sosial, yang diharapkan dapat memberikan rasa aman dan stabilitas finansial, baik pada saat

bekerja maupun setelah pensiun atau terjadinya kejadian yang mengganggu kelangsungan hidup pekerja.

c) Pengaturan Pembayaran Iuran BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 77, UU Cipta Kerja menetapkan bahwa pemberi kerja berkewajiban untuk membayar iuran jaminan sosial bagi pekerja. Pembayaran iuran ini merupakan tanggung jawab pemberi kerja, meskipun sebagian iuran dapat dibebankan kepada pekerja melalui potongan gaji. Besaran dan mekanisme pembayaran iuran ini akan diatur lebih lanjut dalam peraturan pemerintah, dan diharapkan dapat memberikan keadilan bagi pekerja serta keberlanjutan dalam pembiayaan BPJS Ketenagakerjaan.

d) Perlindungan bagi Pekerja yang Terkena Pemutusan Hubungan Kerja (PHK).

UU Cipta Kerja juga memberikan perhatian khusus bagi pekerja yang terdampak oleh Pemutusan Hubungan Kerja (PHK). Dalam Pasal 61 dan Pasal 62, pekerja yang di-PHK tetap berhak untuk menerima manfaat dari program jaminan sosial, terutama JHT (Jaminan Hari Tua), yang memberikan jaminan keuangan bagi pekerja yang kehilangan pekerjaan atau yang memasuki usia pensiun. Hal ini memberikan perlindungan sosial yang vital untuk

menjamin kelangsungan hidup pekerja setelah mereka terputus dari pekerjaan.

e) Jaminan Hari Tua dan Pensiun.

Sebagai bagian dari sistem jaminan sosial yang ada, JHT dan JP merupakan dua program utama yang melindungi pekerja dalam hal pensiun dan masa depan finansial setelah bekerja. Dalam Pasal 77 dan Pasal 79, diatur bahwa pekerja yang mengikuti BPJS Ketenagakerjaan berhak untuk mendapatkan manfaat berupa tabungan hari tua yang dapat dicairkan setelah mencapai usia pensiun atau dalam kondisi lainnya, seperti PHK atau berhenti bekerja. Selain itu, program Jaminan Pensiun (JP) juga memberikan pensiun bulanan kepada pekerja yang telah memenuhi syarat tertentu, memberikan mereka ketenangan finansial di masa tua.

f) Sanksi Bagi Pemberi Kerja yang Tidak Mematuhi Kewajiban.

Untuk memastikan bahwa perlindungan pekerja dilaksanakan secara efektif, UU Cipta Kerja juga mengatur sanksi bagi pemberi kerja yang tidak mematuhi kewajiban untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 99 menegaskan bahwa pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya akan dikenakan sanksi administratif. Sanksi ini

bertujuan untuk mendorong kepatuhan dan memastikan bahwa setiap pekerja dapat terlindungi dengan baik.

4. Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial memiliki peran yang sangat penting dalam mengatur tata cara hubungan antara lembaga penyelenggara jaminan sosial, termasuk BPJS Ketenagakerjaan, dengan pemberi kerja dan pekerja. Aturan ini secara khusus memfokuskan pada perlindungan hak-hak pekerja yang menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dalam peraturan ini, diatur berbagai aspek yang mendukung tercapainya tujuan perlindungan jaminan sosial bagi pekerja, termasuk kewajiban pemberi kerja, pengelolaan administrasi peserta, dan pengawasan terhadap implementasi kewajiban tersebut.

a) Kewajiban Pemberi Kerja dalam Mendaftarkan Pekerja.

Salah satu poin utama dalam PP No. 85 Tahun 2013 adalah kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja dan anggota keluarganya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Pemberi kerja, baik yang berstatus badan usaha besar maupun kecil, diwajibkan untuk menyertakan pekerja yang dipekerjakan dalam program ini tanpa terkecuali. Hal ini berlaku baik untuk pekerja dengan status hubungan kerja tetap maupun tidak tetap. Ketentuan

ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua pekerja mendapatkan perlindungan sosial yang mencakup berbagai risiko yang mungkin terjadi, seperti kecelakaan kerja, kematian, atau kehilangan penghasilan saat pensiun. Kewajiban ini juga berlaku pada pekerja lepas yang terikat kontrak kerja jangka pendek, meskipun dalam beberapa hal mungkin memiliki ketentuan khusus sesuai dengan jenis pekerjaannya.

b) Pengelolaan Data dan Administrasi Peserta.

BPJS Ketenagakerjaan bertanggung jawab untuk mengelola data peserta dengan akurat dan tepat. Setiap peserta BPJS Ketenagakerjaan, baik pekerja maupun pemberi kerja, harus memastikan bahwa data yang diberikan dan diterima dalam administrasi BPJS selalu valid dan terbaru. Pemberi kerja wajib menyampaikan data pekerja kepada BPJS secara lengkap dan benar, termasuk informasi terkait dengan status pekerjaan, gaji, serta data pribadi yang diperlukan. Pengelolaan administrasi yang baik sangat penting agar manfaat jaminan sosial dapat diterima oleh peserta tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

c) Hubungan antara BPJS Ketenagakerjaan dan Pemberi Kerja.

Hubungan antara BPJS Ketenagakerjaan dan pemberi kerja diatur dalam peraturan ini dengan tujuan agar program jaminan sosial dapat berjalan secara efektif dan efisien. BPJS

Ketenagakerjaan bertindak sebagai lembaga yang menyelenggarakan program jaminan sosial bagi pekerja dan keluarga mereka, sementara pemberi kerja berkewajiban untuk memastikan bahwa pekerja mereka terdaftar dan membayar iuran yang menjadi kewajibannya. Dalam hubungan ini, kedua pihak harus berkoordinasi dengan baik untuk memastikan bahwa hak-hak pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan terlindungi. Selain itu, hubungan ini juga mencakup kewajiban pemberi kerja dalam memberikan informasi yang diperlukan untuk proses klaim manfaat jaminan sosial.

d) Pembayaran Iuran dan Manfaat Program.

Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 juga mengatur mekanisme pembayaran iuran untuk berbagai program yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan. Iuran ini dibayar oleh pemberi kerja dan pekerja dalam pembagian tertentu, tergantung pada jenis program yang diikuti. Misalnya, untuk program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun, baik pemberi kerja maupun pekerja memiliki kewajiban untuk membayar iuran secara rutin. Iuran ini menjadi dasar bagi BPJS Ketenagakerjaan untuk memberikan manfaat bagi pekerja dalam hal kecelakaan kerja, kematian, atau kondisi lain yang memerlukan perlindungan. Penetapan besaran iuran yang adil dan

sesuai dengan kemampuan pekerja dan pemberi kerja sangat penting untuk memastikan keberlanjutan program jaminan sosial.

e) Pengawasan dan Penegakan Hukum.

Pemerintah melalui kementerian yang berwenang, seperti Kementerian Ketenagakerjaan, memiliki kewenangan untuk melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Pengawasan ini bertujuan untuk memastikan bahwa semua pemberi kerja menjalankan kewajiban mereka sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Jika terdapat pelanggaran, seperti ketidakpatuhan pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerja atau membayar iuran, maka sanksi administratif maupun hukum dapat dikenakan. Sanksi yang diterapkan dapat berupa denda atau tindakan hukum lainnya yang bertujuan untuk menegakkan kepatuhan terhadap aturan yang ada. Dengan demikian, pengawasan yang ketat sangat diperlukan untuk memastikan perlindungan hak-hak pekerja tetap terjamin.

5. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial

Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial memberikan dasar hukum terkait pelaksanaan sanksi administratif untuk pelanggaran yang terjadi dalam penyelenggaraan jaminan sosial, khususnya terkait dengan BPJS Ketenagakerjaan.

a) Tujuan dan Lingkup.

Peraturan ini bertujuan untuk memberikan panduan dalam hal pemberian sanksi administratif kepada pihak-pihak yang tidak mematuhi kewajiban dalam penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan, baik dari pihak pemberi kerja maupun individu selain pekerja, pemberi kerja, dan penerima bantuan iuran. Aturan ini mengatur mekanisme dan prosedur pemberian sanksi administratif kepada pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban dalam mendaftarkan pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan dan memberikan iuran yang sesuai.

b) Pemberi Kerja dan Kewajiban Pendaftaran Pekerja.

Pemberi kerja, baik perusahaan atau badan usaha lainnya, diwajibkan untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Pekerja yang terdaftar berhak untuk mendapatkan perlindungan

jaminan sosial berupa jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun.

c) Sanksi Administratif.

Jika pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerja atau terlambat membayar iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan, maka sanksi administratif dapat diterapkan. Sanksi yang dikenakan antara lain berupa denda administratif yang besarnya disesuaikan dengan ketentuan yang ada dalam peraturan tersebut. Denda ini dapat dikenakan berdasarkan keterlambatan atau ketidakpatuhan dalam pendaftaran pekerja atau pembayaran iuran, yang secara bertahap dapat meningkat.

d) Pemeriksaan dan Penetapan Sanksi.

Proses pemberian sanksi administratif dimulai dengan pemeriksaan terhadap pemberi kerja yang diduga tidak memenuhi kewajibannya. Pemeriksaan dilakukan oleh instansi yang berwenang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku. Setelah pemeriksaan, jika terbukti ada pelanggaran, sanksi administratif akan ditetapkan berdasarkan pelanggaran yang dilakukan. Pemberi kerja diberikan kesempatan untuk memperbaiki pelanggarannya dalam jangka waktu yang ditentukan.

e) Kewajiban Lain yang Berkaitan dengan Pekerja.

Selain kewajiban pemberi kerja, Peraturan Pemerintah ini juga mengatur hak-hak pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Pekerja berhak memperoleh perlindungan jaminan sosial yang layak dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Apabila hak-hak pekerja ini tidak dipenuhi oleh pemberi kerja, pekerja dapat mengajukan pengaduan kepada lembaga yang berwenang untuk menyelesaikan permasalahan terkait hak mereka.

f) Pentingnya Kepatuhan Pemberi Kerja.

Kepatuhan pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerja dan membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga merupakan bentuk tanggung jawab sosial untuk melindungi pekerja dari risiko sosial yang mungkin terjadi. Dengan adanya pengaturan sanksi administratif dalam Peraturan Pemerintah ini, diharapkan tercipta sistem yang lebih transparan dan akuntabel dalam penyelenggaraan program jaminan sosial.

g) Penyelesaian Sengketa.

Dalam hal terjadi sengketa antara pekerja dengan pemberi kerja terkait hak peserta BPJS Ketenagakerjaan, aturan ini juga memberikan petunjuk tentang cara penyelesaian sengketa, termasuk melalui mekanisme pengadilan atau penyelesaian di luar pengadilan. Proses penyelesaian ini bertujuan untuk melindungi

hak-hak pekerja dan memastikan agar pemberi kerja memenuhi kewajiban mereka.

B. Sanksi Hukum Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan

Berikut adalah penjelasan rinci mengenai beberapa pasal dalam Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 yang terkait dengan pengenaan sanksi administratif kepada pemberi kerja dalam penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan:

Pasal 1 - Definisi

Pasal ini memberikan definisi mengenai istilah-istilah yang digunakan dalam Peraturan Pemerintah ini. Definisi yang paling relevan adalah:

1. Pemberi Kerja: Setiap orang atau badan usaha yang mempekerjakan pekerja untuk melakukan pekerjaan di bawah perintah atau pengawasan mereka.

2. Pekerja: Orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan lainnya, baik pada pemberi kerja yang berbadan hukum maupun non-badan hukum.

3. Sanksi Administratif: Hukuman yang dikenakan berupa tindakan administratif seperti denda atau sanksi lainnya akibat pelanggaran ketentuan yang telah ditetapkan dalam peraturan ini.

Pasal 2 - Ruang Lingkup Pengenaan Sanksi

Pasal ini menjelaskan bahwa sanksi administratif dikenakan kepada pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajiban-kewajibannya terkait dengan program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yaitu terkait dengan:

1. Pendaftaran pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan.
2. Pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.
3. Melakukan pelanggaran terhadap kewajiban administratif lainnya yang terkait dengan penyelenggaraan program tersebut.

Pasal 3 - Kewajiban Pemberi Kerja

Pasal ini mengatur kewajiban pemberi kerja untuk:

1. Mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan: Setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan dalam waktu tertentu setelah pekerja mulai bekerja.
2. Membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan: Pemberi kerja harus memastikan bahwa iuran BPJS Ketenagakerjaan untuk pekerja dibayarkan tepat waktu sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 4 - Pelanggaran Kewajiban Pemberi Kerja

Pasal ini menjelaskan tentang pelanggaran-pelanggaran yang dapat dikenakan sanksi administratif, antara lain:

1. Pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerja ke dalam BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan.
2. Pemberi kerja tidak membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan tepat waktu atau tidak membayar sama sekali.
3. Pemberi kerja melakukan perubahan data yang tidak sesuai atau mengabaikan kewajiban pelaporan kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Pasal 5 - Jenis Sanksi Administratif

Pasal ini mengatur jenis-jenis sanksi administratif yang dapat dikenakan kepada pemberi kerja yang melanggar kewajibannya. Sanksi administratif tersebut antara lain:

1. Denda administratif: Denda yang dikenakan berdasarkan besaran keterlambatan pembayaran iuran atau pelanggaran dalam pendaftaran pekerja. Besaran denda dapat disesuaikan dengan durasi keterlambatan dan jumlah pekerja yang belum terdaftar.
2. Pembekuan fasilitas: Pembekuan sementara terhadap fasilitas yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan bagi pemberi kerja yang tidak memenuhi kewajibannya.

3. Tindakan lainnya: Tindakan administratif lainnya yang sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku, seperti peringatan tertulis atau pencabutan hak tertentu.

Pasal 6 - Proses Pemeriksaan dan Pemberian Sanksi

Pasal ini mengatur mekanisme pemeriksaan dan penetapan sanksi administratif, yang dilakukan oleh instansi yang berwenang. Langkah-langkah yang dijelaskan dalam pasal ini antara lain:

1. Pemeriksaan awal: Pihak yang berwenang akan melakukan pemeriksaan terhadap pemberi kerja yang diduga melakukan pelanggaran.
2. Pemberian peringatan: Sebelum sanksi dijatuhkan, pemberi kerja dapat diberikan peringatan terlebih dahulu untuk melakukan perbaikan.
3. Penetapan sanksi: Jika pelanggaran terbukti dan tidak ada perbaikan setelah peringatan, sanksi administratif dapat dijatuhkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pasal 7 - Jangka Waktu untuk Memenuhi Kewajiban

Pasal ini mengatur jangka waktu yang diberikan kepada pemberi kerja untuk memenuhi kewajiban administratifnya setelah diberi pemberitahuan atau peringatan. Pemberi kerja diberi waktu untuk memperbaiki

pelanggaran yang telah dilakukan, seperti mendaftarkan pekerja atau membayar iuran yang tertunggak.

Pasal 8 - Penyelesaian Sengketa

Pasal ini mengatur mekanisme penyelesaian sengketa antara pekerja, pemberi kerja, dan BPJS Ketenagakerjaan. Dalam hal terjadi sengketa, pihak-pihak yang terlibat dapat menyelesaikannya melalui:

1. Proses mediasi: Untuk mencari solusi yang saling menguntungkan.
2. Proses litigasi: Penyelesaian sengketa melalui pengadilan jika mediasi tidak berhasil.

Pasal ini memberikan perlindungan bagi pekerja agar hak-haknya dalam program BPJS Ketenagakerjaan tetap dilindungi, sementara juga memberikan kesempatan kepada pemberi kerja untuk memperbaiki pelanggaran tanpa langsung dikenakan sanksi berat.

Pasal 9 - Penyelesaian Administratif Lainnya

Pasal ini menyatakan bahwa selain sanksi administratif, pemerintah dapat menetapkan langkah-langkah administratif lainnya untuk menegakkan kepatuhan terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan, seperti melakukan audit dan pemeriksaan berkala terhadap pemberi kerja.

Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 memberikan dasar hukum yang jelas untuk melindungi hak pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan, terutama terkait dengan kewajiban pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerja dan membayar iuran. Melalui mekanisme sanksi administratif, diharapkan dapat memastikan bahwa pemberi kerja memenuhi kewajibannya dan pekerja mendapatkan manfaat dari program jaminan sosial. Perlindungan ini menciptakan keseimbangan antara hak pekerja dan kewajiban pemberi kerja, serta mendukung keberlanjutan sistem jaminan sosial di Indonesia.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Perlindungan hukum bagi pekerja terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas:

    a) Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. UU SJSN memberikan kerangka hukum yang kokoh untuk melindungi hak pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Melalui kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja, program jaminan sosial yang komprehensif, serta sanksi tegas bagi pelanggaran, undang-undang ini bertujuan menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Dengan adanya sistem pengawasan dan mekanisme penyelesaian sengketa, pekerja memiliki perlindungan hukum yang kuat untuk memastikan hak mereka terpenuhi. Perlindungan ini sejalan dengan tujuan negara dalam mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

    b) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS memberikan jaminan perlindungan sosial bagi pekerja di Indonesia. Dengan mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan, pekerja berhak

mendapatkan manfaat dari berbagai program yang dirancang untuk melindungi kesejahteraan mereka. Pemberi kerja wajib mematuhi ketentuan undang-undang ini untuk memastikan hak-hak pekerja terpenuhi. Pemerintah, melalui pengawasan dan penegakan hukum, berperan penting dalam mendukung implementasi undang-undang ini. Perlindungan hukum ini tidak hanya meningkatkan kesejahteraan pekerja, tetapi juga memberikan kepastian hukum yang lebih baik dalam hubungan kerja.

c) Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Undang-Undang ini memberikan dasar hukum yang kuat dalam memperluas dan meningkatkan perlindungan sosial bagi pekerja, terutama melalui program BPJS Ketenagakerjaan. Kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya, pengaturan pembayaran iuran, serta perlindungan bagi pekerja yang terkena PHK atau yang memasuki usia pensiun, merupakan langkah penting dalam meningkatkan kesejahteraan pekerja. Selain itu, sanksi bagi pemberi kerja yang tidak mematuhi kewajiban ini diharapkan dapat meningkatkan kepatuhan dan memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan hak-haknya yang sah sesuai dengan peraturan yang berlaku. Dengan demikian, UU Cipta Kerja

diharapkan dapat mewujudkan sistem perlindungan sosial yang lebih baik dan inklusif bagi seluruh pekerja di Indonesia.

d) Peraturan Pemerintah Nomor 85 Tahun 2013 tentang Tata Cara Hubungan Antar Lembaga Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Peraturan Pemerintah ini memberikan landasan hukum yang jelas dalam mengatur hubungan antara BPJS Ketenagakerjaan, pemberi kerja, dan pekerja. Melalui aturan ini, diharapkan semua pekerja, tanpa terkecuali, dapat mendapatkan perlindungan sosial yang memadai melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan. Kewajiban pemberi kerja dalam mendaftarkan pekerja, pengelolaan data peserta yang akurat, serta mekanisme pembayaran iuran yang tepat, merupakan bagian integral dari sistem perlindungan ini. Pengawasan yang efektif dan penegakan hukum yang tegas terhadap pelanggaran juga menjadi aspek penting dalam memastikan bahwa hak pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan terlindungi dengan baik.

e) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Peraturan Pemerintah ini memberikan dasar hukum yang kuat untuk mengatur tata cara

pengenaan sanksi administratif bagi pemberi kerja yang tidak patuh terhadap kewajiban pendaftaran dan pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa seluruh pekerja mendapatkan perlindungan jaminan sosial yang layak. Kepatuhan terhadap peraturan ini sangat penting untuk terciptanya sistem jaminan sosial ketenagakerjaan yang adil dan efektif.

2. Sanksi hukum bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan

   Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 memberikan dasar hukum yang jelas mengenai kewajiban pemberi kerja terkait penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. Pasal-pasal tersebut mengatur secara rinci mengenai kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja, membayar iuran, serta sanksi administratif yang dikenakan jika terdapat pelanggaran. Mekanisme pemeriksaan dan pemberian sanksi diatur secara jelas untuk memastikan kepatuhan terhadap program tersebut demi melindungi hak-hak pekerja.

B. Saran

1. BPJS Ketenagakerjaan semakin tertib dalam memberikan sosialisasi dan edukasi sosialisasi kepada para pemangku kepentingan, perusahaan atau pun masyarakat Pekerja, untuk mencapai hasil atas tingkat pemahaman

yang paripurna tentang pentingnya program Jaminan Sosial yang diselenggarakan.

2. Khususnya kepada Pemberi Kerja yang belum mengikutsertakan seluruh Pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, perlu dilakukan pembinaan secara aktif dan berkesinambungan dengan memberdayakan peran pemangku kepentingan (stakeholder). Kegiatan atau pelaksanaan ini penting untuk melindungi hak Pekerja dan sekaligus mengantisipasi/mencegah terjadinya risiko sosial ekonomi dan timbulnya masyarakat miskin ekstrem baru.

3. Jika upaya pembinaan dan pendekatan kepada Pemberi Kerja dan Pekerja, yang belum menaati peraturan tentang perlindungan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan bagi Pekerjanya, BPJS Ketenagakerjaan patut menerapkan 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.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

Adhistianto, M. F. (2020). *Politik Hukum Pembentukan Rancangan Undang-Undang Cipta Kerja (Klaster Ketenagakerjaan).* Pamulang: Law Review.

Ali, A. (2009). *Menguak Teori Hukum (Legal Theory) dan Teori Peradilan.* Jakarta: Kencana.

Ali, Z. (2009). *Metode Penelitian Hukum.* Jakarta: Sinar Grafika.

Apeldoorn, L. J. (1996). *Pengantar Ilmu Hukum.* Jakarta: Pradnya Paramita.

Asikin, A. d. (2004). *Pengantar Metode Penelitian Hukum.* Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan bidang Hubungan Kerja.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Bambang, P. (1999). *Jaminan sosial dan Sistem Penyelenggaraannya.* Jakarta: Meganet Dutatama.

H.M.N.Purwosutjipto. (2003). *Pengertian Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (Hukum Pengangkutan).* Jakarta: Dijembatan.

Hadjon, P. M. (1987). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia: Sebuah Studi tentang Prinsip-Prinsipnya dalam Penegakan Hukum oleh Pengadilan di Lingkungan Peradilan Umum dan Pembentukan Peradilan Administrasi Negara.* Surabaya: Bina Ilmu.

Hiariej, E. O. (2010). *Dasar-Dasar Hukum.* Yogyakarta: Fakultas Hukum UGM.

Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.* Jakarta: Raja Gravindo Persada.

Ibrahim, J. (2006). *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif.* Malang: Bayumedia Publishing.

Ishaq. (2018). *Dasar-Dasar Ilmu Hukum.* Jakarta: Sinar Grafika.

Kansil, C. (1986). *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia.* Jakarta: Balai Pustaka.

Kertonegoro, S. (1982). *Jaminan Sosial: Prinsip dan Pelaksanaannya di Indonesia.* Jakarta: Mutiara.

Luthfiyah, M. F. (2017). *Metodologi Penelitian; Penelitian Kualitatif, Tindakan Kelas & Studi Kasus.* Sukabumi: CV Jejak.

Manulang, S. H. (2001). *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Bhineka Cipta.

Martono, N. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Marzuki, P. M. (2016). *Penelitian Hukum.* Jakarta: Kencana.

Masyhur, K. (1985). *Membina Moral Dan Akhlaq.* Jakarta: Kalam Mulia.

Mitchell, J. M. (1969). *Political Analysis dan Public Policy: An Introduction to Political Science.* Chicago: Rand Mc. Nally.

Mochtar, Z. A. (https://www.kompas.id/baca/opini/2020/03/09/politik-hukum-ruu-cipta-kerja). *Politik Hukum RUU Cipta Kerja.*

Moleong, L. J. (2017). *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Muchsan. (1986). *Perlindungan Hukum bagi Rakyat Indonesia.* Yogyakarta: Liberty.

Nazir, M. (2011). *Metode Penelitian.* Jakarta: Ghalia Indonesia.

Oetomo. (2004). *Pengantar Hukum Perburuhan & Hukum Perburuhan di Indonesia.* Jakarta: Grhadhika Binangkit Press.

Raharjo, H. (2016). *Hukum Perusahaan.* Yogyakarta: Pustaka Yustisis.

Reksodiputro, M. (2000). *Hukum Indonesia: Suatu Pengantar.* Jakarta: Balai Pustaka.

Ridwan. (2016). *Hukum Administrasi Negara.* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rosini, I. (2023). *Metode Penelitian Akuntansi: Kuantitatif Dan Kualitatif.* Indramayu: Penerbit Adab.

Setiawan, A. A. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif.* Sukabumi: CV Jejak.

Subekti. (1986). *Pengantar Hukum Indonesia.* Jakarta: Pradnya Paramita.

Sudarsono. (2011). *Metode Penelitian Hukum.* Yogyakarta: Liberty.

Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sulastomo. (2005). *Sistem Jaminan Sosial Nasional.* IDI: Jakarta.

Sulastomo. (2007). *Sistem Jaminan Sosial Nasional Sebuah Introduksi.* Jakarta: Rajawali Pers.

Sulistiowati. (t.thn.). *Ketidakseimbangan Hak Dan Kewajiban Antara Investor Asing Dengan Pekerja Indonesia Dalam Pengaturan Penanaman Modal Dan Ketenagakerjaan*. Diambil kembali dari https://jurnal.ugm.ac.id

Sumardjo, B. S. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif.* Jakarta: Pustaka Pelajar.

Sunggono, B. (2006). *Metode Penelitian Hukum.* Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Suriaatmadja, T. T. (2005). *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Bandung: Pustaka Bani Quraisy.

Suryanto, H. (2018). *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan.* Jakarta: Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran.

Tjandra, W. R. (2019). *Hukum Administrasi Negara.* Jakarta: Sinar Grafika.

W, C. J. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches.* Thousand Oaks: SAGE Publications.

Wijaya, A. (2018). *Hukum Jaminan Sosial Indonesia.* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Worldbank. (t.thn.). *"Pernyataan Bank Dunia mengenai Undang-Undang Cipta Kerja"*. Diambil kembali dari https://www.worldbank.org

B. Peraturan Perundang-Undangan

Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu.

Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

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

Undang-Undang Nomor 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.

C. Karya Ilmiah (Makalah, Artikel Jurnal, Laporan Hasil Penelitian, Tesis, dan lain-lain)

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

Natalina Nilamsari, 2014, 'Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif', Jurnal Wacana, Vol. 13. No. 2.

Pan Mohammad Faiz, 2009, 'Teori Keadilan John Rawls', Jurnal Konstitusi, Vol. 6. No. 1.

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.

Siti Ummu Adillah dan Sri Anik. 2015. Kebijakan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Berbasis Keadilan Sosial Untuk Meningkatkan Kesejahteraan. *Jurnal Hukum.* Vol. 4, No. 3, September-Desember.

_____, Amin Purnawan dan Siti Rodhiyah Dwi Istina. 2021. Penyuluhan Hukum dan Pendampingan Kepesertaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Sektor Informal Kelompok Tani "Sumber Rejo" Desa

Tuwang Kecamatan Karanganyar Kabupaten Demak. *Jurnal Pengabdian Masyarakat.* Vol. 4, No. 1, Januari-September.

Suhartoyo. 2019. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Jurnal Administrasi Hukum dan Pemerintah*. Vol. 2, No. 2, Juni.

UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
UNISSULA
جامعة سلطان أجونج الإسلامية