

TANGGUNG JAWAB HUKUM PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA YANG BELUM TERDAFTAR DALAM BPJS KETENAGAKERJAAN

Yusrilza Tri Bagus Wicaksana¹

Fakultas Hukum Universitas Islam Malang
Jl. Mayjen Haryono Nomor 193, Kota Malang
Email : ilzawicaksana03@gmail.com

ABSTRACT

The company cannot be separated from workers who are a crucial factor for the company. Recognizing the importance of workers for companies, government and society, efforts must be made to foster, protect and provide guarantees for workers so that workers do not have to worry about risks at work. The problem is the company's legal obligations towards workers according to the provisions of Law No. 13 of 2003 concerning Manpower, and the legal responsibility of companies that have not registered workers in BPJS Ketenagakerjaan. This research is a normative juridical research using statutory and conceptual approaches. The legal material analysis technique used is descriptive qualitative analysis. Concludes that the obligation of every company is to register their workers with BPJS Employment. Companies that have not registered workers with BPJS Ketenagakerjaan can have legal consequences, namely they can be subject to administrative sanctions and criminal sanctions. In addition, if there is a work accident or work-related illness to workers who have not been registered with BPJS Ketenagakerjaan, it will be the responsibility of the company.

Keywords: Responsibility, Company, Warranty, Employment

ABSTRAK

Perusahaan tak lepas dari pekerja yang menjadi faktor krusial bagi perusahaan. Menyadari pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah, serta masyarakat, upaya harus dilakukan untuk membina, melindungi, dan memberikan jaminan terhadap para pekerja sehingga pekerja tak perlu khawatir terhadap resiko dalam bekerja. Permasalahannya adalah kewajiban hukum perusahaan terhadap pekerja sesuai ketentuan UU No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan tanggung jawab hukum perusahaan yang belum mendaftarkan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini merupakan penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual. Teknik analisa bahan hukum yang di pakai adalah analisis deskriptif kualitatif. Menyimpulkan bahwa kewajiban setiap perusahaan yaitu wajib mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan yang belum mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan dapat memiliki akibat hukum yaitu dapat dikenai sanksi administratif dan sanksi pidana. Selain itu, jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja pada pekerja yang belum terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan, menjadi tanggung jawab perusahaan.

Kata Kunci: Tanggung Jawab, Perusahaan, Jaminan, Ketenagakerjaan

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah salah satu faktor penting dalam pembangunan ekonomi saat ini. Ada tiga kiprah penting perusahaan pada aktivitas ekonomi, yaitu menjadi pembuat, menjadi pengguna faktor produksi, serta pula menjadi agen pembangunan. Perusahaan dalam menjalankan bisnisnya penuh ketidakpastian ditambah lagi dengan situasi lingkungan internal

¹ Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Islam Malang

maupun eksternal turut serta memberikan dampak resiko pada dunia usaha. Faktor tersebut sangat mensugesti keadaan serta perkembangan usaha perusahaan.

Pada sebuah perusahaan pasti tak lepas dari pekerja. Pekerja bisa dikatakan menjadi tulang punggung perusahaan sebab mereka mempunyai kiprah yang krusial. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan pekerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Tanpa pekerja, perusahaan tidak bisa berjalan serta tidak mampu berpartisipasi pada pembangunan nasional. Pekerja diharapkan bisa menjadi sumber daya yang bisa membantu tercapainya tujuan perusahaan pada bidang yang diharapkan. Seiring perkembangan teknologi pada banyak industri, potensi yang bisa mengancam kesehatan serta keselamatan pekerja semakin besar.

Menyadari pentingnya pekerja bagi perusahaan, pemerintah, serta masyarakat, upaya wajib dilakukan guna membina, membimbing, dan melindungi para pekerja. Adanya proteksi bagi pekerja ialah guna melindungi keselamatan bagi pekerja selama bekerja, sehingga pekerja tak perlu khawatir, bila terjadi kecelakaan kerja di kemudian hari.

Rumusan masalah yang di bahas yaitu kewajiban hukum perusahaan terhadap pekerja sesuai ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan tanggung jawab hukum perusahaan yang belum mendaftarkan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan, tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui kewajiban hukum perusahaan terhadap pekerja sesuai ketentuan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dan untuk menganalisa tanggung jawab hukum perusahaan yang belum mendaftarkan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan.

Jenis penelitian dalam penulisan ini adalah jenis penelitian yuridis normatif dengan menggunakan pendekatan perundang-undangan dan pendekatan konseptual, sumber bahan hukumnya yang digunakan yaitu bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier. Teknik analisa bahan hukum yang di pakai adalah analisis deskriptif kualitatif. Untuk penyajiannya dilakukan secara deskriptif.

PEMBAHASAN

Kewajiban Hukum Perusahaan Terhadap Pekerja Sesuai Ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Hubungan industrial di mulai dengan adanya perjanjian kerja, perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja,

hak dan kewajiban para pihak, dengan adanya perjanjian kerja, maka lahir perikatan. Perikatan karena adanya perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja. Dengan demikian, hubungan kerja tersebut merupakan sesuatu yang abstrak, dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalin hubungan kerja antara pengusaha dan pekerja yang bersangkutan, dan selanjutnya berlaku ketentuan tentang hukum ketenagakerjaan, antara lain mengenai syarat-syarat kerja, jaminan sosial, kesehatan, dan keselamatan kerja, penyelesaian dan pemutusan hubungan kerja.² Adanya hak dan kewajiban dalam bekerja tidak hanya menjamin kesejahteraan di tempat bekerja, namun juga memastikan agar perusahaan dapat berjalan kondusif.

1. Kewajiban Hukum Perusahaan Terhadap Pekerja

Perjanjian kerja adalah suatu perjanjian antara pekerja dengan pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak. Akibat perjanjian kerja yang sah akan melahirkan hak dan kewajiban diantara para pihak yang membuat perjanjian tersebut.³

a. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Kewajiban perusahaan sendiri sudah diatur dalam undang-undang. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dibuat bertujuan untuk memberdayakan, memberi perlindungan, dan memberi kesempatan kerja kepada pekerja.

Setiap perusahaan yang mempekerjakan pekerja tentu memiliki kewajiban yang harus dipenuhi, antara lain:

1) Kewajiban Memberi Upah

Seorang pengusaha wajib memberikan upah agar pekerja yang bekerja dibawahnya dapat merasakan kesejahteraan.

2) Kewajiban Memberi Kesempatan Yang Sama

Pengusaha wajib memberikan kesempatan dan perlakuan yang sama terhadap pekerja yang bekerja padanya.

3) Kewajiban Memberikan Pelatihan Kerja

² Dian Ferricha, (2021), *Hukum Ketenagakerjaan di Era Digitalisasi*, Surabaya: CV. Jakad Media Publishing, h. 24

³ Dian Pertiwi Silaban, Besty Habeahan, Rinsofat Naibaho, (2020), “*Tinjauan Yuridis Atas Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada Pt. Nauli Sawit*”, Patik: Jurnal Hukum, Vol. 9, No. 1, h. 41

Seorang pengusaha wajib menyediakan pelatihan kerja demi meningkatkan kompetensi dan moral dari pekerjanya.

4) Kewajiban Penetapan Waktu Kerja Yang Manusiawi

Selain itu pengusaha juga wajib memberikan cuti dan juga cuti khusus bagi pekerja perempuan yang hamil atau sedang menopause.

5) Kewajiban Memberikan Fasilitas Keselamatan Kerja

Pengusaha wajib memperhatikan kesehatan dan keselamatan pekerjanya saat bekerja.

6) Kewajiban Untuk Mendengarkan Aspirasi

Pengusaha wajib memberi pekerjanya ijin untuk mendirikan perserikatan buruh agar dapat mewakili aspirasinya.⁴

b. Berdasarkan Perjanjian Kerja

Pasal 1 angka 14 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, memberikan pengertian yakni perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.⁵

Sebagai bagian dari perjanjian kerja, perusahaan memiliki beberapa kewajiban hukum yang harus dipenuhi terhadap pekerja, antara lain:

- 1) Memberikan upah yang sesuai dengan perjanjian kerja, termasuk tunjangan, dan bonus sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
- 2) Menyediakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, termasuk memberikan perlindungan dan keselamatan kerja yang memadai.
- 3) Melakukan pemotongan gaji dan menyetorkan iuran ke program jaminan sosial yang sudah diatur oleh pemerintah,
- 4) Memberikan cuti dan izin kerja yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku, seperti cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, dan sebagainya.

Kewajiban hukum perusahaan terhadap pekerja dapat berbeda-beda tergantung pada perusahaan dan ketentuan perjanjian kerja yang telah disepakati antara perusahaan dan pekerja.

2. Kewajiban Pekerja Terhadap Perusahaan

⁴ Kementerian Koperasi dan UKM, *Pengusaha dan Pekerja Wajib Memahami UU Ketenagakerjaan*, diakses dari (<https://smesta.kemenkopukm.go.id/pengusaha-dan-pekerja-wajib-memahami-uu-ketenagakerjaan/>), pada tanggal (4 Juli 2023), pukul (21.58 WIB).

⁵ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Adanya perlindungan menjadi faktor bagi pekerja untuk bekerja dalam suatu perusahaan. Dengan adanya perlindungan, pekerja dapat menjalani hidupnya dengan nyaman dan terjamin karena tidak ada kekhawatiran dari pekerja akan nasib dirinya dan keluarganya.

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan juga mengatur kewajiban pekerja terhadap perusahaan, di antaranya:

- a. Menjaga ketertiban demi kelangsungan produksi, menyalurkan aspirasi secara demokrasi, mengembangkan keterampilan dan keahliannya serta ikut memajukan perusahaan dan memperjuangkan kesejahteraan anggota beserta keluarganya. (Pasal 102 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- b. Penyelesaian perselisihan hubungan industrial wajib dilaksanakan oleh pengusaha dan pekerja atau serikat pekerja secara musyawarah untuk mufakat. (Pasal 136 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)
- c. Sekurang-kurangnya dalam waktu 7 (tujuh) hari kerja sebelum mogok kerja dilaksanakan, pekerja dan serikat wajib memberitahukan secara tertulis kepada pengusaha dan instansi yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat. (Pasal 140 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan)⁶

Pekerja dalam melakukan pekerjaan juga memiliki hak, hak pekerja antara lain adalah:

- a. Berhak menerima upah;
- b. Berhak memperoleh cuti/istirahat;
- c. Berhak memperoleh perawatan dan pengobatan;
- d. Berhak menerima surat keterangan;
- e. Menjadi Anggota Serikat Tenaga Kerja
- f. Jaminan Sosial dan Keselamatan Kesehatan Kerja (K3)
- g. Membuat Perjanjian Kerja
- h. Hak Atas Perlindungan Keputusan PHK Tidak Adil⁷

⁶ *Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja (2022)* diakses melalui <https://disnakerpmpptsp.banjarnegarakab.go.id/2022/09/hak-dan-kewajiban-tenaga-kerja/> pada tanggal 7 Mei 2023, pukul 9.02 WIB

⁷ Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Semua hak dan kewajiban pekerja terhadap perusahaan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan harus dipatuhi untuk menjaga hubungan kerja yang baik dan produktif antara pekerja dan perusahaan.

3. Kewajiban Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS

Setiap perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut wajib diberikan perlindungan dan peningkatan kesejahteraan pekerja dalam bentuk jaminan sosial ketenagakerjaan, karena pada hakikatnya tenaga kerja mempunyai hubungan kerja dengan perusahaan yang berpotensi untuk meningkatkan produktifitas dan laba perusahaan.⁸

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) menetapkan bahwa perusahaan memiliki kewajiban hukum terkait jaminan sosial pekerja. Kewajiban-kewajiban ini harus dipenuhi oleh perusahaan demi melindungi hak pekerja terkait jaminan sosial.

a. Mendaftarkan Pekerja ke BPJS

Hal ini sesuai dengan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyatakan bahwa "pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti".⁹

b. Melaporkan Perubahan Data Pekerja

Perusahaan harus melaporkan perubahan data Pekerja seperti perubahan status kerja, perubahan gaji, dan perubahan data lainnya yang relevan dengan jaminan sosial pekerja.

c. Membayar Iuran BPJS

Hal ini sesuai dengan Pasal 19 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyatakan bahwa "pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS".¹⁰ Kewajiban membayar iuran BPJS ini tidak dapat diabaikan oleh perusahaan karena dapat berdampak pada manfaat jaminan sosial yang diterima oleh pekerja.

⁸ Putu Intan Permatasari, I Gusti Ayu Putri Kartika, "Analisis Yuridis Mengenai Kewajiban Perusahaan Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Dalam Keanggotaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial", Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana, h. 3

⁹ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

¹⁰ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

d. Memberikan Manfaat Jaminan Sosial yang Sesuai

Hal ini sesuai dengan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyatakan bahwa "Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti."¹¹

e. Melaporkan Kecelakaan Kerja

Hal ini sesuai dengan Pasal 7 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Penerima Upah yang menyatakan bahwa "pemberi kerja wajib melaporkan setiap kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja yang menimpa pekerjaannya kepada BPJS Ketenagakerjaan dan dinas yang bertanggung jawab di bidang ketenagakerjaan setempat tidak lebih dari 2 x 24 jam sejak terjadinya kecelakaan kerja sebagai laporan tahap 1".¹²

Pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan merupakan suatu kewajiban yang dilakukan oleh perusahaan yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih dan membayar upah paling sedikit Rp. 1.000.000 (satu juta rupiah) sesuai dengan ketentuan dalam pasal 2 ayat (3) PP Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jamsostek, yang diubah dengan PP Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja.¹³

Cakupan jaminan BPJS diatur dalam Perpres Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial pada pasal 6 ayat (1) sampai dengan ayat (4) juga menyebutkan bahwa:

1) Pasal 6 ayat (1)

Penahapan kepesertaan untuk pekerja yang bekerja pada pemberi kerja selain penyelenggara negara dikelompokkan berdasarkan skala usaha yang terdiri atas:

- a) usaha besar;
- b) usaha menengah;

¹¹ Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

¹² Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Penerima Upah

¹³ Putu Intan Permatasari, I Gusti Ayu Putri Kartika, "Analisis Yuridis Mengenai Kewajiban Perusahaan Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Dalam Keanggotaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial", Bagian Hukum Perdata Fakultas Hukum Universitas Udayana. h. 3

- c) usaha kecil; dan
- d) usaha mikro.

2) Pasal 6 ayat (2)

Pemberi kerja selain penyelenggara negara sesuai dengan skala usahanya sebagaimana dimaksud pada ayat (1) mulai tanggal 1 Juli 2015 wajib mendaftarkan pekerjaanya kepada BPJS Ketenagakerjaan untuk mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian secara bertahap.

3) Pasal 6 ayat (3)

Penahapan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (2) untuk:

- a) Usaha besar dan usaha menengah wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, program jaminan pensiun, dan program jaminan kematian.
- b) Usaha kecil wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja, program jaminan hari tua, dan program jaminan kematian.
- c) Usaha mikro wajib mengikuti program jaminan kecelakaan kerja dan program jaminan kematian.

4) Pasal 6 ayat (4)

Dalam hal skala usaha sebagaimana dimaksud pada ayat (1) bergerak di bidang usaha jasa konstruksi yang mempekerjakan tenaga harian lepas, borongan, dan/atau musiman wajib mendaftarkan pekerjaanya dalam program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian.¹⁴

Sehingga bisa dikatakan bahwa perusahaan kecil maupun besar, yang ketentuannya sudah tercantum dalam undang-undang tersebut, berkewajiban mendaftarkan pekerjaanya kepada program BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam kesimpulannya, perusahaan memiliki kewajiban hukum yang penting terkait jaminan sosial pekerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Perusahaan harus memenuhi kewajiban-kewajiban ini agar pekerja dapat mendapatkan manfaat jaminan sosial yang sesuai dengan persyaratan yang diatur dalam undang-undang. Selain itu, perusahaan juga harus memastikan bahwa manfaat jaminan

¹⁴ Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial

sosial yang diberikan kepada pekerja sesuai dengan persyaratan yang diatur dalam undang-undang.

Tanggung Jawab Hukum Perusahaan Yang Belum Mendaftarkan Pekerja Dalam BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan adalah program pemerintah yang memberikan jaminan sosial ekonomi untuk setiap pekerja Indonesia, setiap perusahaan wajib mendaftarkan pekerjaannya untuk menjadi peserta dari BPJS Ketenagakerjaan dengan iuran bulanan yang sebagian ditanggung oleh perusahaan.¹⁵

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

1. Teguran tertulis;

Pengenaan sanksi teguran tertulis dilakukan oleh BPJS yang diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja.

2. Denda; dan/atau

Pengenaan sanksi denda dilakukan oleh BPJS yang diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 (tiga puluh) hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir.

3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.¹⁶

Pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS.¹⁷

Jika perusahaan belum mendaftarkan pekerjaannya dalam BPJS Ketenagakerjaan, maka perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif dan sanksi pidana. Sanksi

¹⁵ Imelda Sutoyo, I Made Sarjana, I Nyoman Mudana, *“Pelaksanaan Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaannya Menjadi Peserta BPJS Di Kotamadya Denpasar”*, h. 8.

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Susilo Handoyo, Muhammad Fakhriza, (2018), *Efektivitas Hukum Terhadap Kepatuhan Perusahaan Dalam Kepesertaan BPJS Kesehatan*, Jurnal De Facto, Vol. 4, No. 2, h. 143.

administratif dapat berupa denda dan pembekuan kegiatan usaha, sedangkan sanksi pidana dapat berupa pidana penjara dan denda yang cukup besar.

Sanksi administratif dikenakan apabila perusahaan tidak memenuhi kewajiban administrasi seperti tidak melakukan pendaftaran pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan, tidak melakukan pelaporan iuran, atau tidak memberikan data dan keterangan yang diminta oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi administratif dapat berupa denda, penyitaan harta benda, pencabutan izin usaha, atau tindakan lain yang ditetapkan oleh regulator BPJS Ketenagakerjaan.

Perusahaan yang belum mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan juga dapat dikenakan sanksi pidana. Sanksi pidana dikenakan apabila perusahaan dengan sengaja atau tanpa hak memotong, menahan, atau mengalihkan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang telah dipotong dari upah pekerja. Sanksi pidana dapat berupa kurungan dan/atau denda, dengan besaran maksimal kurungan 8 (delapan) tahun dan/atau denda sebesar Rp. 1.000.000.000,- (satu miliar rupiah).¹⁸

Di samping itu, jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja pada pekerja yang belum terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan, maka perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban hukum. Perusahaan dapat diminta untuk menanggung seluruh biaya pengobatan, santunan, dan kompensasi lainnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Selain sanksi administratif dan pidana serta tanggung jawab atas risiko sosial yang terjadi pada pekerja, perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan juga dapat kehilangan hak-hak yang diberikan oleh peraturan perundang-undangan terkait tenaga kerja.

Misalnya, perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan tidak akan dapat memperoleh sertifikat ISO 9001 yang menyangkut kualitas manajemen perusahaan, dan tidak akan memperoleh perpanjangan izin usaha atau perizinan usaha baru dari pemerintah. ISO 9001 merupakan standar internasional di bidang sistem manajemen mutu. Suatu lembaga/organisasi yang telah mendapatkan akreditasi (pengakuan dari pihak lain yang independen) ISO tersebut, dapat dikatakan telah memenuhi

¹⁸ Suryaman Silaen, Besty Habeahan, Roida Nababan, (2022), Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan Sebagai Peserta Bpjs Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, *Nommensen Journal of Private Law*, Vol. 1, No. 1. h. 22

persyaratan internasional dalam hal sistem manajemen mutu produk/jasa yang dihasilkannya.¹⁹

Pekerja yang merasa dirugikan karena perusahaan tidak mendaftarkannya dalam BPJS Ketenagakerjaan dapat mengajukan gugatan ke pengadilan. Dalam hal ini, perusahaan akan dikenakan ganti rugi atas kerugian yang diderita oleh pekerjanya. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan dan memenuhi kewajiban hukumnya. Hal ini bukan hanya untuk menghindari sanksi administratif dan pidana, tetapi juga untuk melindungi pekerja dari risiko sosial yang mungkin terjadi selama bekerja di perusahaan.

Selain memenuhi kewajiban hukum untuk mendaftarkan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan juga harus memahami konsekuensi jangka panjang yang dapat terjadi jika kewajiban ini tidak dipenuhi. Sebagai pengusaha yang bertanggung jawab terhadap pekerja, perusahaan harus memastikan bahwa pekerja di dalamnya terlindungi dari risiko sosial dan memperoleh hak-hak yang seharusnya diberikan oleh undang-undang.

Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan dan membayar iuran secara tepat waktu. Apabila perusahaan mengalami kesulitan dalam membayar iuran BPJS Ketenagakerjaan, perusahaan dapat mengajukan permohonan restrukturisasi atau dispensasi kepada BPJS Ketenagakerjaan.

KESIMPULAN

1. Kewajiban perusahaan diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, pasal 15 ayat (1) menyatakan “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada badan penyelenggara jaminan sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti”. Selain itu juga tertuang dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menyebutkan kewajiban perusahaan yang harus dipenuhi, antara lain:
 - a. Kewajiban Memberi Upah
 - b. Kewajiban Memberi Kesempatan Yang Sama
 - c. Kewajiban Memberikan Pelatihan Kerja
 - d. Kewajiban Penetapan Waktu Kerja Yang Manusiawi

¹⁹ Yoan Crismanto, Sunday Noya, (2018) *Analisis Kesenjangan Terhadap Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 Pada CV. Tirta Mangkok Merah*, Jurnal Teknologi, Informasi, dan Industri, Vol. 1, No. 2, h. 74.

- e. Kewajiban Memberikan Fasilitas Keselamatan Kerja
 - f. Kewajiban Untuk Mendengarkan Aspirasi
2. Tanggung jawab perusahaan tertuang dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial pada pasal 17 ayat 1 dan 2 yang menyatakan bahwa pemberi kerja yang tidak melaksanakan anjuran pemerintah tentang BPJS Ketenagakerjaan akan dikenai sanksi administratif berupa:
- a. Teguran tertulis,
 - b. Denda,
 - c. Dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Perusahaan juga dapat dikenakan sanksi administratif yang berupa denda, dan pembekuan kegiatan usaha, dan sanksi pidana dapat berupa pidana penjara dan denda yang cukup besar. Selain itu, perusahaan juga bertanggung jawab atas segala risiko sosial yang terjadi pada pekerjaannya. Jika terjadi kecelakaan kerja atau sakit yang membutuhkan biaya pengobatan, maka perusahaan harus menanggung biaya tersebut.

SARAN

1. Hendaknya setiap perusahaan mendaftarkan pekerjaannya kedalam program BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Mengingat bisa saja terjadi kecelakaan kerja yang dialami oleh para pekerja.
2. Hendaknya perusahaan BPJS melakukan sosialisasi terkait dengan pentingnya program jaminan yang ditawarkan baik ke pengusaha maupun pekerja agar pekerja dapat meningkatkan kesejahteraannya.
3. Dan hendaknya bagi pemerintah maupun instansi pendukung lainnya bisa menjalankan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan terkait kewajibannya terhadap para pekerja dan dapat memberi sanksi terhadap perusahaan-perusahaan yang masih belum mendaftarkan pekerjaannya dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSAKA

Perundang-Undangan

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 26 Tahun 2015 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua bagi Peserta Penerima Upah

Buku

Ferricha D., (2021), *Hukum Ketenagakerjaan di Era Digitalisasi*, Surabaya: CV. Jakad Media Publishing

Jurnal

Silaban D. P., Habeahan B., Naibaho R., (2020 25 April), “Tinjauan Yuridis Atas Tanggung Jawab Perusahaan Terhadap Tenaga Kerja Yang Mengalami Kecelakaan Kerja Pada Pt. Nauli Sawit”, *Patik: Jurnal Hukum*, Vol. 9, No. 1.

Imelda Sutoyo, I Made Sarjana, I Nyoman Mudana, (2019 22 Maret) “Pelaksanaan Tanggung Jawab Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaanya Menjadi Peserta BPJS Di Kotamadya Denpasar”

Putu Intan Permatasari, I Gusti Ayu Putri Kartika, (2017 16 November), “Analisis Yuridis Mengenai Kewajiban Perusahaan Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Dalam Keanggotaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”

Silaen S., Habeahan B., Nababan R., (2022 03 Juni), “Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Oleh Perusahaan Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial”, *Nommensen Journal of Private Law*, Vol. 1, No. 1.

Susilo Handoyo, Muhammad Fakhriza, (2018 02 Januari), “Efektivitas Hukum Terhadap Kepatuhan Perusahaan Dalam Kepesertaan BPJS Kesehatan”, *Jurnal De Facto*, Vol. 4, No. 2.

Yoan Crismanto, Sunday Noya, (2018 28 Oktober), ”Analisis Kesenjangan Terhadap Penerapan Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 Pada CV. Tirta Mangkok Merah”, *Jurnal Teknologi, Informasi, dan Industri*, Vol. 1, No. 2.

Internet

Hak dan Kewajiban Tenaga Kerja (2022) diakses pada Mei 7 2023, Website: <https://disnakerpmptsp.banjarnegarakab.go.id/2022/09/hak-dan-kewajiban-tenaga-kerja/>
Kementerian Koperasi dan UKM, *Pengusaha dan Pekerja Wajib Memahami UU Ketenagakerjaan*, diakses pada Juli 4 2023, Website: <https://smesta.kemenkopukm.go.id/pengusaha-dan-pekerja-wajib-memahami-uu-ketenagakerjaan/>