

SKRIPSI

PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL PADA PEKERJA YANG TIDAK TERDAFTAR PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BPJS

*Diajukan Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum
Pada Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda*



OLEH :

JARU HANAFI
NPM. 18.74201.107

**FAKULTAS HUKUM
UNIVERSITAS WIDYAGAMA MAHAKAM
SAMARINDA
2025**



**UNIVERSITAS
WIDYA GAMA MAHKAM SAMARINDA
FAKULTAS HUKUM
STATUS TERAKREDITASI**

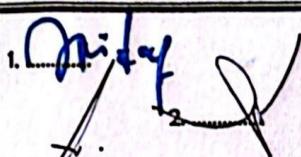
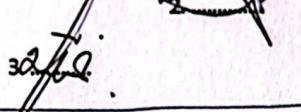
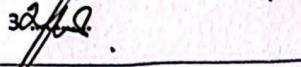
KONSENTRASI:
1. HUKUM SUMBER DAYA ALAM
2. HUKUM ADMINISTRASI NEGARA
3. HUKUM TANAH

**BERITA ACARA
UJIAN PENDADARAN SKRIPSI**

Pada hari ini Senin Tanggal, 14 April 2025 bertempat di Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, Tim Penguji Ujian Pendadaran Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, telah melaksanakan Ujian Pendadaran skripsi

Dengan mengingat : Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Tanggal 11 Bulan September Tahun 2024 Nomor: 17.A /UWGM/FH-D/Pus/IX/2024 Tentang Pelaksanaan Ujian Pendadaran Skripsi Mahasiswa Fakultas Hukum UWGM Samarinda

Memperhatikan
Pertama :
Kedua :
: Jawaban dan sanggahan yang diberikan pada waktu ujian berlangsung
: Hasil nilai Ujian yang dicapai dalam ujian pendadaran skripsi dengan susunan tim sebagai berikut

NO	NAMA PENGUJI	JABATAN	TANDA TANGAN
1.	Dr. JAIDUN, S.H.,M.H	KETUA	1. 
2.	H. NAINURI SUHADI, S.H.,M.Hum	SEKRETARIS	2. 
3.	RATIH DWI A.P.K.S.H.,M.H	ANGGOTA	3. 

MEMUTUSKAN

NAMA : Jaru Hanafi
NPM : 18.111007.74201.107
JUDUL SKRIPSI : Perlindungan Jaminan Sosial Pada Pekerja Yang Tidak Terdaftarkan Peserta Bpjs Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Bpjs

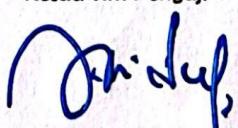
Hasil yang dicapai : **LULUS/ TIDAK LULUS**
Dengan Predikat : A. Dengan Pujiann
B+. Sangat Memuaskan
B. Memuaskan
C+ Cukup

Samarinda , 14 April 2025

Mahasiswa Perserta Ujian


Jaru Hanafi
NPM: 18.111007.74201.107

Ketua Tim Penguji


Dr. JAIDUN, S.H.,M.H
NIDN: 1113017001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Jaru Hanafi
NPM : 18.74201.107
Program Studi : Ilmu Hukum
Fakultas : Hukum

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Tugas Akhir Penulisan Hukum dengan judul :

Perlindungan Jaminan Sosial Pada Pekerja yang Tidak Terdaftar Peserta BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS

Adalah hasil karya saya, dan dalam naskah Tugas Akhir Penulisan Hukum ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan orang lain untuk memperoleh gelar akademik disuatu perguruan tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian ataupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

2. Apabila ternyata didalam Tugas Akhir Penulisan Hukum ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia Tugas Akhir Penulisan Hukum ini DIGUGURKAN dan GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tugas Akhir Penulisan Hukum ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Samarinda, Maret 2025

Yang menyatakan,



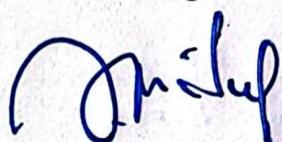
Jaru Hanafi
NPM. 18.74201.107

HALAM PERSETUJUAN

Nama Mahasiswa : Jaru Hanafi
NPM : 18.74201.107
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
JUDUL : Perlindungan Jaminan Sosial Pada Pekerja yang Tidak
Terdaftar Peserta BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan
Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS

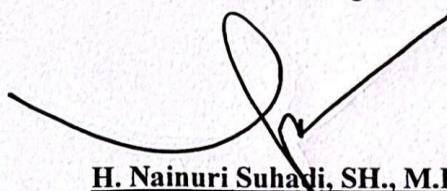
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. Jaidun SH., M.H.
NIDN. 1113017001

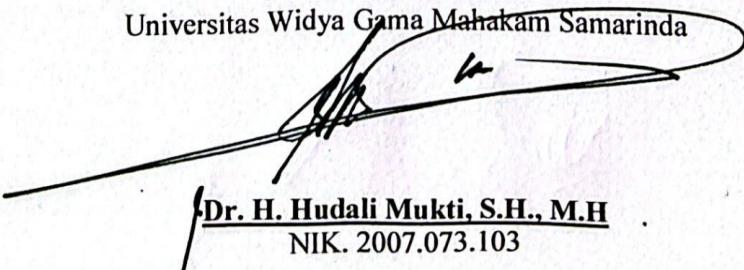
Pembimbing II



H. Nainuri Suhadi, SH., M.Hum.
NIDN. 8850211019

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. H. Hudali Mukti, S.H., M.H.
NIK. 2007.073.103

HALAMAN PENGESAHAN

Nama Mahasiswa : Jaru Hanafi
NPM : 18.74201.107
Fakultas : Hukum
Program Studi : Ilmu Hukum
JUDUL : Perlindungan Jaminan Sosial Pada Pekerja yang Tidak
Terdaftar Peserta BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan
Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS

Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. Jaidun SH., M.H.
NIDN. 1113017001

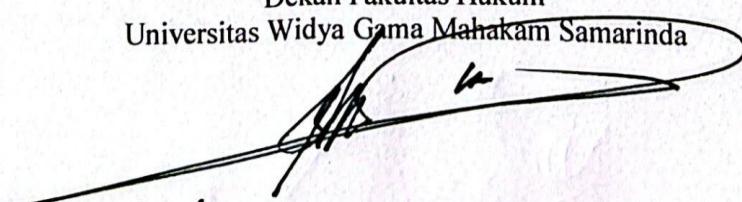
Pembimbing II



H. Nainuri Suhadi, SH., M.Hum
NIDN. 8850211019

Mengetahui,

Dekan Fakultas Hukum
Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda



Dr. H. Hudali Mukti, S.H., M.H.
NIK. 2007.073.103

UNGKAPAN PRIBADI / MOTTO

UNGKAPAN

*Janganlah kalian berkata kepadaku
seperti kata-kata yang biasa disampaikan
kepada orang yang zalim.*

*Janganlah kalian keberatan
menjelaskan kebenaran sebagaimana kebenaran
disembunyikan di depan masyarakat yang murka*

MOTTO

*Jadilah untuk pribadi yang mandiri
Tampa mengandalkan orang lain
Karena keaslian diri yang sesungguhnya
Merupakan cerminan diri yang asli*

ABSTRAK

Nama	:	Jaru Hanafi
NPM	:	18.74201.107
Judul	:	Perlindungan Jaminan Sosial Pada Pekerja yang Tidak Terdaftar Peserta BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS
Pembimbing	:	Dr. Jaidun SH., M.H H. Nainuri Suhadi, SH., M.Hum

Penelitian ini bersifat yuridis normatif yaitu penelitian ini dilakukan melalui studi kepustakaan dan menelaah kaidah hukum (peraturan perundang-undangan) serta untuk menemukan suatu kebenaran, yang di dasarkan pada penelitian kepustakaan dan untuk melengkapi data, diperoleh dari penelitian lapangan.

Penelitian ini disajikan dalam sebuah laporan yang bersifat deskriptif analitis, dimana data yang telah diolah kemudian dianalisis secara kualitatif yaitu menelaah dan menelusuri peraturan perundang-undangan serta bahan pustaka secara sistematis.

Dari hasil yang diujikan dalam penelitian dinyatakan bahwa Perlindungan hukum bagi pekerja terutama yang tidak didaftarkan dalam kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan tentunya sangat perlu dilakukan sebagai fondasi penting untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, memastikan kesempatan yang sama, dan menghindari diskriminasi. Hal ini bertujuan untuk mencapai kesejahteraan pekerja. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menjadi instrumen penting dalam mewujudkan tujuan ini. Pengusaha selaku pemberi kerja dan tidak mendaftarkan pekerjanya ke program BPJS Ketenagakerjaan akan dikenakan sanksi. Sanksi administratif meliputi teguran tertulis, denda, dan pencabutan izin usaha. Sanksi pidana berupa hukuman penjara maksimal delapan tahun dan denda sebesar satu miliar rupiah juga diberlakukan untuk pelanggaran yang lebih serius. Adapun upaya hukum yang dilakukan pekerja jika tidak terpenuhi haknya tentunya dapat melakukan tuntutan hal ini sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan dalam Pasal 159 bahwa memberi hak pada pekerja untuk mengajukan tuntutan jika hak-haknya tidak dipenuhi. Pengaduan dapat dilakukan ke BPJS Ketenagakerjaan serta ke Dinas Tenaga Kerja. Pekerja dapat mengajukan pengaduan jika perusahaan tidak memenuhi kewajiban pendaftaran dan pembayaran iuran, yang dapat berujung pada pemeriksaan dan tindakan hukum terhadap perusahaan.

Kata kunci : Perlindungan Jaminan Sosial. Pekerja, BPJS Ketenagakerjaan

ABSTRACT

<i>Name</i>	<i>: Jaru Hanafi</i>
<i>NPM</i>	<i>: 18.74201.107</i>
<i>Title</i>	<i>: Social Security Protection for Workers Who Are Not Registered as BPJS Employment Participants Based on Law Number 24 of 2011 Concerning BPJS</i>
<i>Under Guidance</i>	<i>: Dr. Jaidun SH., M.H</i> <i>H. Nainuri Suhadi, SH., M.Hum</i>

This research is normative juridical, namely this research is conducted through literature studies and reviewing legal rules (legislation) and to find a truth, which is based on library research and to complete the data, obtained from field research. This research is presented in a descriptive analytical report, where the data that has been processed is then analyzed qualitatively, namely reviewing and tracing laws and regulations and library materials systematically

From the results tested in the study, it was stated that legal protection for workers, especially those who are not registered for BPJS Employment membership, is certainly very necessary as an important foundation to guarantee basic workers' rights, ensure equal opportunities, and avoid discrimination. This aims to achieve workers' welfare. Law Number 24 of 2011 concerning BPJS is an important instrument in realizing this goal. Employers as employers and do not register their workers for the BPJS Employment program will be subject to sanctions. Administrative sanctions include written warnings, fines, and revocation of business licenses. Criminal sanctions in the form of a maximum imprisonment of eight years and a fine of one billion rupiah are also imposed for more serious violations. As for legal efforts taken by workers if their rights are not fulfilled, of course they can make demands, this is as regulated in Law Number 13 of 2003 concerning Employment, which is stated in Article 159 that gives workers the right to file demands if their rights are not fulfilled. Complaints can be made to BPJS Employment and to the Manpower Office. Workers can file a complaint if the company does not fulfill its registration and contribution payment obligations, which can lead to an inspection and legal action against the company.

Keywords : *Social Security Protection. Workers, BPJS Employment*

KATA PENGANTAR

Pertama-tama penulis mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT karena berkat dan kehendak-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan dan penyusunan Skripsi ini. Adapun judul penulisan yaitu “Perlindungan Jaminan Sosial Pada Pekerja yang Tidak Terdaftar Peserta BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS”. Penulisan Skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar kesarjanaan dalam ilmu hukum pada Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan dan penulisan skripsi ini tentunya masih banyak terdapat kekurangan baik dari segi penulisan, bahasa, maupun dari kriteria penulisan karya ilmiah sebagaimana mestinya, namun penulis telah berusaha semaksimal mungkin untuk lebih obyektif dalam menilai masalah-masalah yang dianalisa, sehingga setidaknya mendekati syarat keilmianahan suatu penulisan karya ilmiah pada umumnya.

Akhirnya pada kesempatan ini penulis mernyampaikan terima kasih kepada;

1. Bapak Prof. Dr. Husaini Usman, M.Pd., M.T, selaku Rektor Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda
2. Bapak Dr. H. Hudali Mukti, S.H., M.H selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda, yang telah memberikan izin kepada peneliti sehingga dapat melanjutkan perkuliahan.
3. Bapak Dr. Jaidun SH., M.H selaku Wakil Dekan Fakultas Hukum sekaligus dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan pada penulis dalam menyusun skripsi hingga selesai.

4. Bapak H. Nainuri Suhadi, SH., M.Hum selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan arahan dan kritikan dalam penulisan skripsi ini.
5. Kepada Seluruh Dosen dan staf yang telah memberikan bantuan baik secara langsung atau tidak, sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan
6. Bapak Kepala Dinas BPJS Ketenagakerjaan Samarinda, yang telah memberikan izin melakukan penelitian di Kantor BPJS Ketenakerjaan Samarinda.
7. Pegawai serta staf BPJS Ketenagakerjaan Samarinda, yang telah mendukung dan menyokong peneliti dalam kelengkapan data penelitian
8. Seluruh rekan mahasiswa angkatan 2018 program Studi Ilmu Hukum yang memberikan bantuan selama penulis menempuh perkuliahan dan penyusunan skripsi serta pihak-pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, untuk itu diharapkan kritik dan sarannya yang membangun. Dan semoga keberadaan skripsi ini menjadi sumber informasi yang bermanfaat.

Samarinda, Maret 2025
Penulis



Jaru Hanafi

DAFTAR ISI

LEMBAR COVER	i
BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
UNGKAPANPRIBADI/MOTTO.....	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Alasan Pemilihan Judul	1
B. Perumusan dan Pembatasan Masalah.....	8
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	9
D. Metode Penelitian.....	9
1. Jenis Penelitian	9
2. Sumber Data	10
3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum	12
4. Analisis Bahan Hukum.....	12
E. Sistematika Penulisan.	13
BAB II LANDASAN TEORI DAN FAKTUAL TENTANG PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL PADA PEKERJA YANG TIDAK TERDAFTAR PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BPJS	
A. Landasan Teori	15
1. Teori Perlindungan Hukum	15
2. Tinjauan Teoritis	21
a. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan	21

b.	Fungsi BPJS Ketenagakerjaan	23
c.	Ruang Lingkup BPJS Ketenagakerjaan.....	25
d.	Kewajiban Perusahaan Dalam BPJS Ketenagakerjaan.....	26
B.	Landasan Faktual.....	27
1.	Gambaran Umum Kantor BPJS Ketenagakerjaan Samarinda ..	27
2.	Struktur Organisasi	28
3.	Faktor Tidak Terdaftarnya pekerja di BPJS Ketenagakerjaan ..	34

BAB III PEMBAHASAN TENTANG PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL PADA PEKERJA YANG TIDAK TERDAFTAR PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BPJS

A.	Perlindungan hukum terhadap pekerja yang belum didaftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan di Samarinda Berdasarkan Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang BPJS	37
B.	Upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja di Samarinda terhadap perusahaan agar mendapatkan hak program BPJS Ketenagakerjaan	47

BAB IV PENUTUP

A.	Kesimpulan.....	51
B.	Saran.....	52

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Alasan Pemilihan Judul

Salah satu sarana yang mendapat perhatian utama dalam pembangunan persaingan industry yang semakin jauh pertumbuhannya baik ditingkat regional, nasional bahkan dalam skala internasional, dimana kekuatannya yang dalam suatu perusahaan terletak pada individu atau sumber daya manusia. Bahkan paling mendasar yang menjadi perhatian adalah bagaimana memberikan perhatian mengenai keselamatan kerja bagi karyawan perusahaan, karena perundang-undangan seperti dalam pengaturan cipta kerja yang mana suatu perusahaan atau organisasi perlunya memberikan perhatian keselamatan kerja bagi karyawan. bahkan mengenai pentingkanya keselamatan kerja perusahaan banyak diatur dalam perundang-undangan baik di ketenagakerjaan maupun peraturan ciptakerja.

Aturan mendasar mengenai tenaga kerja banyak disebutkan dalam perundang-undangan, salah satunya UU No.11/2020 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan tenagakerja yaitu setiap individu yang dikatakan memiliki kesanggupan untuk melakukan kegiatan kerja yang dapat menciptakan suatu hasil/jasa sebagai pemenuhan kebutuhan umum, lebih lanjut disebutkan dalam pasal 8 bahwa pengaturan mengenai kinerja seseorang ataupun berita mengenai ketenagakerjaan khususnya bagi pekerja diatur mengenai adanya kesempatan kerja, pekerja diberikan pelatihan kerja, produktivitas dalam pekerjaan, adanya hubungan industrial, kondisi lingkungan kerja, system pengupahan dan kesejahteraan tenaga kerja.

Lebih lanjut disebutkan bahwa tenagakerja merupakan sekumpulan individu yang melakukan kegiatan untuk menghasilkan cipta, hasil atau produk sebagai pemenuhan kebutuhan.¹ Sumarsono menjabarkan bahwa tenaga kerja sekumpulan orang bisa individu maupun secara perkelompok yang melakukan kegiatan kerja, atau dengan kata lain upaya yang dilakukan seseorang untuk meningkatkan kemampuan melalui kegiatan untuk menghasilkan produk ataupun yang berupa jasa, sehingga dari kegiatan yang dilakukan tersebut mendapatkan upah dari pekerjaannya, dengan begitu upaya menghasilkan kebutuhan juga sebagai bentuk mngkreasikan diri untuk aktif dan tidak menganggur. Karena pada dasarnya tenaga kerja adalah sumber daya yang mendukung perusahaan untuk berkembang atau menciptakan potensi perusahaan menjadi lebih baik.² Antara tenaga kerja dengan perusahaan tentunya terjalin hubungan kerja dan perjanjian kerja, sehingga satu sama lain saling terikat.

Selain tenagakerja seperti yang sudah diuraikan tersebut, maka didalam organisasi tentunya ada yang namanya hubungan kerja tentunya mendukung kegiatan antar pekerja dengan perusahaan atau dengan sesama rekan kerja. Hubungan kerja tersebut menghasilkan suatu kesepakatan untuk menjalin kerjasama agar masalah-masalah yang timbul dapat diselesaikan bersama, selain itu hubungan antar pekerja dengan perusahaan saling menguntungkan dan tidak ada yang dirugikan, tentunya hubungan kerja ini akan tercipta bila kedua pihak saling sepakat untuk berjanji dalam suatu perjanjian yang tujuannya menciptakan hubungan dan relasi yang saling menguntungkan.

¹ Departemen Pendidikan Nasional, Kamus Besar Bahasa Indonesia, Cetakan Empat, PT Gramedia Pustaka Utama , Jakarta, 2011, Hal. 73

² Devi Lestyasari, *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa)

Dalam hubungan kerja tersebut salah satu kesepatan yang dijalin yaitu pekerja wajib melakukan tanggungjawabnya menyelesaikan pekerjaan dan berhak mendapatkan upah atau gaji sebagai imbal dari kegiatan yang dilakukannya.³

Sebagaimana yang sudah diuraikan tersebut baik tenagakerja maupun hubungan kerja satu sama lain terikat karena ketika pekerja terdaftar dalam suatu organisasi/perusahaan tentunya ada hal-hal yang perlu dilakukan pekerja untuk mematuhi semua ketentuan yang diterapkan organisasi tersebut, sehingga dapat dikatakan hubungan kerja menjadi pondasi dasar bentuk kesepakatan umum yang terjalin pada kedua pihak, yang didalamnya terbit surat perjanjian dan merupakan bukti hukum bagi kedua pihak selama mengadakan perikatan perjanjian kerja. Tentunya isi yang terkandung dalam surat perjanjian tentunya tidak menyalahi SKB dan subtasinya harus saling menguntungkan baik bagi perusahaan maupun pekerja itu sendiri.

Dalam perkembangan surat kesepakatan kerja umumnya terbagi atas perjanjian secara kontrak dan kesepakatan yang terjadi secara menetap, tujuan dan subtasinya pada dasarnya sama, hanya saja ada poin-point tertentu yang membedakannya. Untuk kontrak durasi waktunya sementara, bisa hanya beberapa bulan, setahun atau waktu yang ditentukan perusahaan dan sifatnya sementara, karena ketika habis kontrak maka perjanjian yang diselenggarakan juga putus dan tidak berlaku. Sedangkan yang tetap merupakan perjanjian yang duwasi waktunya lama. Namun dalam hubungannya dengan jaminan sosial semua pekerja baik yang kontrak maupun yang tetap tentunya berhak mendapatkan layanan kesehatan, sehingga pihak perusahaan perlu mendaptakan pekerjanya tersebut.

³ Lalu Husni, Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2014, hlm. 61

Hubungan kerja yang timbul baik yang tetap apalagi yang sistemnya kontrak maka hak akan jaminan kesehatan seperti BPJS Ketenagakerjaan layak didapatkan oleh setiap pekerja, selain sebagai pemenuhan hak asasi dan hak dasar manusia juga memberikan ketenangan yang layak bagi pekerjanya. Karena ketika pekerja mendapatkan hal itu, mereka dapat meningkatkan potensi kerja mendapatkan kesehatan yang diharapkan, sehingga juga mendukung produktivitas kerja yang lebih baik. Karena seperti yang diuraikan sebelumnya banyak dari perusahaan yang memiliki pekerja banyak namun ada yang tidak didaftarkan dalam program kesehatan dan jaminan kesehatan. Dan ini perlu menjadi perhatian bagi perusahaan dan pemerintah serta menjembatani masalah yang kerap terjadi dalam hubungan kerja antar pekerja dengan perusahaan. Dengan begitu tidak menjadi kesenjangan sosial yang berkepanjangan antara yang sudah didaftarkan dan belum mendapatkan jaminan kesehatan yang diprogramkan perusahaan dimana mereka bekerja.

Beberapa kasus yang terjadi mengenai organisasi yang ketahuan tidak melakukan kewajibannya pada pekerjanya, yaitu mendapatkan hak jaminan kesehatan seperti BPJS, di luar Kalimantan Timur seperti di Kabupaten Konawe Sulawesi Tenggara, PT Win sebagai perusahaan tambang ore nikel, dinilai telah menzholimi sebagian dari 400 pekerja karena diduga tidak mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan. Didaerah Jawa terdapat 36 perusahaan yang dianggap bandel karena tidak melakukan kegiatan pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan, dengan banyaknya tenagakerja mencapai 500 orang dan diduga belum mendapatkan jaminan kesehatan. Di Kalimantan sendiri seperti PT. Sinar Kumala Naga sebagai perusahaan batubara banyak karyawan menuntut pembayaran tunggakan BPJS yang mencapai Rp

140.000.000.⁴ di Nunukan juga terjadi kasus serupa seperti Perusahaan Kapal Ekspress yang digambarkan tidak adanya perlindungan yang dapat diterima pekerja terkait perusahaan yang tidak mendaftarkan dalam jaminan kesehatan.⁵

Adapun di Samarinda beberapa non ASN di Dinas Komunikasi dan Informatika Kaltim banyak pegawai Non Asn yang tidak terdaftar dalam penerima program BPJS ketenagakerjaan.⁶ Dimana kasus-kasus perusahaan atau instansi pemerintah dapat dirincikan sebagai berikut:

Tabel 1. Perusahaan/Instansi yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam jaminan BPJS Ketenagakerjaan 2022-2024

Instansi / Perusahaan	Tahun		
	2022	2023	2024
PT. Sinar Kumala Naga	113	219	132
Perusahaan Kapal Ekspress	46	35	29
Dinas Komunikasi dan Informatika	79	75	63
Damkar Kota Samarinda	128	219	138

Sumber: Diolah dari Berbagai Sumber, 2025.

Tentunya beberapa kasus tersebut menunjukkan bahwa banyaknya perusahaan yang kurang peduli pada jaminan keselamatan pekerjanya juga menggambarkan bahwa tidak ada sanksi yang tehgas serta pemberian denda yang lebih spesifik dan transparan khususnya bagi organisasi yang menaungi pekerja karena belum mendaftarkan dalam program jaminan kesejatan yang dielenggarakan pemerintah daerah khususnya di Kota Samarinda. Sehingga banyak perusahaan yang mangkir dari program jaminan kesehatan pekerja.

⁴ Ahmad Rifandi, 2024. Disnakertrans Kaltim mediasikan sengketa ketenagakerjaan di Kukar, diakses dari: <https://www.antaranews.com/berita/3922314/disnakertrans-kaltim-mediasikan-sengketa-ketenagakerjaan-di-kukar>.

⁵ Budi Anshori, 2023. Perusahaan Tidak Daftar BPJS Ketenagakerjaan dan Kesehatan Dapat Disanksi Pidana dan Denda. Diakses dari: <https://www.niaga.asia/perusahaan-tidak-daftar-bpjks-ketenagakerjaan-dan-kesehatan-dapat-disanksi-pidana-dan-denda/>.

⁶ Nichita Heryananda Putri, 2021. Non PNS di OPD Pemprov Wajib Didaftarkan Program JKN-KIS, diakses dalam: <https://diskominfo.kaltimprov.go.id/kesehatan/non-pns-di-opd-pemprov-wajib-didaftarkan-program-jkn-kis>.

Untuk itu persoalan-persoalan mengenai haknya memperoleh program kesehatan perlu diperhatikan dan tentunya ada pemberian perlindungan dan tindakan efektif dalam mendukung hak pekerja di organisasi.

Upaya pemberian perlindungan hukum melalui jaminan sosial juga sebagai bentuk pengamalan Pancasila serta UUD 1945, yang mana dalam aturan tersebut memberikan jaminan bagi masyarakat Indonesia akan pekerjaan yang layak sebagai upaya perlindungan negara akan kehidupan dan kemanusiaan. Adapun yang disebutkan dalam Pasal 27 (2) secara eksplisit menyebutkan bahwa dalam memenuhi kebutuhan masyarakat tentunya diberikan dan didukung dari sisi ekonomi. Ini juga bentuk perlindungan negara yang diberikan kepada warganya, sehingga diaplikasikan dalam dunia perusahaan sehingga makna yang terkandung dari pasal tersebut bahwa setiap pekerja berhak mendapatkan hak dasarnya yaitu upah dan kehidupan yang layak sehingga penerapan jaminan kesehatan merupakan bentuk penerapan unsur yang seharusnya diimplementasikan. Mengenai pendaftaran BPJS pekerja dilakukan oleh pengusaha, pimpinan selaku pihak yang memberi pekerjaan, memiliki kewajiban dalam mendaftarkan pekerjanya untuk memperoleh jaminan sosial BPJS, karena bersifat wajib sehingga bila ketentuan tersebut dilanggar, tentunya dapat dikenai sanksi administratif. Ketentuan ini diperinci terutama disebutkan pada pasal 15 (1). Begitujuga mengenai elemen-elemen yang terkait dalam membayarkan iuran BPJS juga diselenggarakan oleh organisasi sebagai pihak yang memberi pekerjaan, dimana biaya BPJS diambil dari potongan gaji pekerja, sebagaimana diuraikan dalam UU No. 24/2011 tentang jaminan sosial (BPJS).

Saat ini aturan mengenai tenaga kerja secara eksplisit diatur dalam UU Cipta Kerja, aturan tersebut merupakan perubahan dari perundang-undangan sebelumnya, yaitu UU No. 13/2003 mengenai ketenagakerjaan, didalamnya banyak mengatur sistem dan pengaturan bagaimana mengelola tenaga kerja dalam suatu perusahaan. Secara mendasar aturan ini mengingat bagi semua perusahaan yang menaungi pekerja termasuk bagaimana memberikan hak yang layak dan pengaturan lainnya.⁷

Jaminan sosial merupakan upaya organisasi memberikan perlindungan hukum kepada pekerjanya termasuk kepada keluarga pekerja tersebut, karena dalam bekerja diperusahaan tentunya akan selalu ada resiko yang dihadapi baik secara langsung maupun tidak langsung dan terjadi kapan saja, sehingga dengan begitu sangat rawan mendapatkan kecelakaan, jadi dengan adanya jaminan juga sebagai bentuk perlindungan hukum yang didapatkan pekerja melalui jaminan sosial tersebut, seperti melalui pemberian BPJS sebagaimana diatur dalam UU BPJS Ketenagakerjaan.

Jadi berdasarkan penjabaran tersebut dapat diartikan jaminan kesehatan untuk pekerja di perusahaan yaitu bentuk pemberian jaminan yang berkaitan dengan kesehatan sebagai pemenuhan hak dasar bagi pekerja, dan tindakan perusahaan dalam memenuhi kewajibannya atas aturan kesehatan yang berlaku, karena pada dasarnya aturan tersebut juga sebagai bentuk upaya perusahaan memberikan perlindungan pada pekerjanya, selain sebagai pemenuhan kesehatan juga jaminan yang bisa diuangkan untuk menggantikan pendapatan

⁷ Heru Suryanto, “Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan”, Jurnal Hukum. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran, 2018, Jakarta, hlm 2. (Diakses tanggal 21 Januari 2022 pukul 22.45 wib)

yang tidak didapatkan pekerja dalam suatu waktu atau adanya kejadian pemutusan hubungan kerja nantinya.⁸

Perlunya dilakukan penelitian ini, mengingat tidak semua perusahaan mampu menerapkan isi dari perundang-undangan yang berkaitan dengan hak pekerja, karena beberapa perusahaan ada yang belum mendaftarkan pekerjanya untuk mendapatkan hak jaminan sosialnya, seperti jaminan kesehatan dalam program BPJS Ketenagakerjaan, dan aturan tersebut tentunya diindahkan dan tidak dilaksanakan perusahaan. Sehingga dalam beberapa kasus banyak pekerja yang belum mendapatkan jaminan kesehatan. Dalam undang-undang seperti ketenagakerjaan setiap pekerja layak mendapatkan jaminan sosial sesuai prosedur yang berlaku dalam organisasi, begitupun dalam UU BPJS Ketenagakerjaan yang menyebutkan bahwa setiap pemberi kerja dalam hal ini perusahaan diharuskan mendaftarkan pekerjanya dalam program kesehatan yang diterapkan pemerintah, sebagai upaya pemenuhan hak dasar pekerja dan dalam mendukung kesejahteraan dan kesehatan mereka. Namun kesejalasan aturan ini masih belum sepenuhnya diterapkan perusahaan selaku pemberi kerja pada karyawannya.

Adanya tindakan perusahaan yang tidak mematuhi aturan ketenagakerjaan sebagaimana yang dinyatakan dalam undang-undang tentunya menjadi masalah dan polemik dalam perusahaan tersebut, berdasarkan observasi ditemukan beberapa alasan yang mendasari perusahaan sehingga belum mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan kesehatan, yang paling umum adalah masalah pembiayaan, pekerja ada yang masih statusnya kontrak, serta kurangnya kedisiplinan perusahaan mengenai pengaturan hak-hak

⁸ Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta, hlm 151

pekerjaanya. Sehingga sangat memungkinkan hak dasar pekerja terabaikan, dan kondisi seperti ini juga terjadi di beberapa daerah termasuk perusahaan yang ada di Samarinda. Sikap seperti ini tentunya menyalahi aturan dan ketentuan hukum ketenagakerjaan, karena syarat umum untuk pekerja mendapatkan hak kesehatannya di perusahaan yaitu minimal sudah bekerja selama 6 bulan dan rutin membayarkan iurannya.⁹

Akibat dari ketidakpatuhan perusahaan dalam mengatur hak pekerjaanya terutama mendaftarkan dalam jaminan sosial kesehatan, tentunya dalam undang-undang yang sama yaitu UU BPJS Ketenagakerjaan menyebutkan sanksi yang melakukan pelanggaran, pertama sanksi administatif bisa dengan teguran tertulis, bila mengindahkan aturan lebih lanjut dapat dikenakan denda bahkan pemerintah dapat menutup perusahaan agar tidak mendapatkan layanan di masyarakat, hanya saja sanksi yang demikian masih minim diterapkan terutama pada perusahaan yang diduga tidak mematuhi aturan dan perundangan yang berlaku.

Lebih lanjut mengenai aturan sanksi juga disebutkan dalam pasal 55 UU BPJS yang mana bila ada perusahaan selaku pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjaanya dalam jaminan sosial sanksi yang diterima dapat berupa pidana, berupa sanksi kurangan selama 8 tahun atau setara dengan dengan 1 miliar rupiah. Ini tentunya sudah cukup efektif dalam menyadarkan perusahaan yang melakukan pelanggaran namun sanksi ini juga, sepenuhnya belum diterapkan, sedangkan fenomena-fenomena yang terjadi di lapangan sudah cukup membuktikan bahwa sanksi yang demikian layak untuk diterapkan. Pihak

⁹ Ulfa Luthfiana, "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penerima Upah Dalam Suatu Perusahaan Yang Tidak Diikutsertakan Dalam Keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Bpjs", Jurnal Hukum, Vol. X/No.1/Juni, 2016, hlm 2.

berwenang hanya memberikan sanksi administratif, dan ini tentunya cukup meringankan perusahaan sehingga kejadian-kejadian atas pekerja yang tidak mendapatkan haknya sering terjadi di perusahaan. Dan ini pula yang menjadi faktor kenapa perusahaan-perusahaan kurang disiplin dalam mengelola hak-hak pekerja yang ada diperusahaannya.

Berdasarkan uraian tersebut kasus-kasus perusahaan yang belum menerapkan peraturan mengenai jaminan sosial dan ketenagakerjaan perlu disikapi secara serius, karena belum adanya penindakan secara tegas terutama pemberian sanksi pidana bagi perusahaan yang melakukan pelanggaran berat, sehingga upaya perlindungan hukum tentunya menjadi solusi agar hak-hak dasar pekerja didapatkan sebagaimana mestinya. Tentunya penerapan sanksi secara tegas juga mengharuskan mematuhi aturan yang berlaku, ini juga mencegah perusahaan untuk berlaku curang, karena tidak mendaftarkan pekerjanya dalam jaminan sosial tentunya menyalahi aturan dan sebagai bentuk kecurangan yang semestinya tidak perlu terjadi bila ada tindakan tegas dari pihak berwenang (baik itu dari pemerintah daerah maupun dari BPJS). Upaya pemenuhan hukum ini tentunya diharapkan ada pemberikan jaminan kesehatan pekerja dapat menghasilkan produk/jasa dalam perusahaan.

Sebagaimana penjabaran fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa adanya perusahaan di Samarinda yang belum mendaftarkan pekerjanya dalam penjaminan sosial dan kesehatan tentunya perlu disikapi secara tegas, bahwa tindakan yang demikian adalah pelanggaran atas undang-undang, dan tentunya perlu dianalisis secara mendalam bahwa tindakan tersebut layak diterapkan sanksi pidana, agar hak dasar pekerja juga terpenuhi. Untuk itu agar peneliti dapat melakukan analisa maka judul yang dirangkum dalam penelitian ini yaitu

perlunya perlindungan hukum secara tegas atas pekerja yang tidak mendapatkan hak jaminan kesehatannya, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian femonena sebagaimana yang sudah disebutkan untuk itu dirumuskan masalah berkaitan dengan permasalahan yang ada, yaitu:

1. Bagaimana perlindungan hukum terhadap pekerja yang belum didaftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan di Samarinda Berdasarkan Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang BPJS?
2. Apa saja upaya hukum yang dilakukan pekerja di Samarinda pada perusahaan untuk memperoleh haknya dalam program BPJS Ketenagakerjaan?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan Penelitian
 - a. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai perlindungan hukum terhadap pekerja yang belum didaftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan di Samarinda Berdasarkan Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang BPJS
 - b. Untuk mengetahui dan menganalisis mengenai upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja di Samarinda terhadap perusahaan agar mendapatkan hak program BPJS Ketenagakerjaan.
2. Kegunaan Penulisan
 - a. Penelitian ini tentunya sebagai perkembangan dan kemajuan hukum positif, maka masalah ketenagakerjaan terutama pemenuhan kewajiban

perusahaan menjadi dasar pemahaman bagi organisasi agar dapat menerapkan kebijakan terkait bagaimana mengelola hak pekerja sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan dalam perundang-undangan. Terutama keterkaitan pekerja dengan BPJS Ketenagakerjaan di Samarinda Berdasarkan Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang BPJS.

- b. Untuk pelajar/mahasiswa mapun publik, tentunya hasil dari penelitian ini menjadi sumbangsih dan pemahaman mengenai proses kinerja dan penyelenggaraan BPJS di Samarinda, serta dampak yang diterima bagi karyawan yang tidak didaftarkan dalam program tersebut.

D. Metode Penelitian

Untuk memperjelas alur penelitian, maka disusun metode untuk memperjelas sistematika penelitian yang akan dijabarkan, beberapa kaidan penyusunan dijabarkan dibawah ini:

1. Jenis Penelitian

Adapun teknik untuk menjabarkan hasil tentunya peneliti memilih metode melalui pendekatan yuridis normatif sebagai bentuk analisa yang berupaya melakukan identifikasi aturan/perundang-undangan misalnya aturan tertulis berupa undang-undang. Karena bentuknya pengumpulan bahan hukum maka jenis datanya dilakukan secara kepustakaan dengan yuridias normative.¹⁰ Sedangkan menurut Marzuki bahwa type penelitian dengan yuridis normatif tersebut berupa untuk mempelajari bahan hukum positif, yang kemudian mengaitkan pada persoalan yang dihadapi peneliti,

¹⁰ Sunaryati Hartono, *Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad Ke-20*, Bandung, Penerbit Alumni, 2006, hal. 56.

sehingga dalam tata susunan analisanya menemukan jawaban yang sesuai dengan kaidah dan aturan hukum yang diterapkan.¹¹

2. Sumber Data

Setiap data yang dipilih untuk mendukung teori serta analisis tentunya sumber pemilihan datanya memiliki beberapa area, karena jenis penelitian hukum serta kaidah analisis menggunakan aturan tertulis, maka dalam penelitian ini sumber data yang dipilih arahnya 2 yaitu:

- a. Sumber hukum dari aturan perundang-undangan sebagai bahan primer, yang mana bahan ini berkaitan dengan hukum tertulis yaitu:
 - 1) UUD Negara Republik Indonesia tahun 1945, sebagai amandemen ke IV
 - 2) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial
 - 3) Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja
 - 4) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga kerja
 - 5) Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomot 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara.
- b. Bahan Hukum Sekunder

¹¹ Hartanto, Tanggungjawab Korporasi Terhadap Tindak Pidana Yang Dilakukan Pegawai (Kasus Alat Tes Rapid Menggunakan Antigen Daur Ulang), *Yuriska: Jurnal Ilmu Hukum*, 13.1 (2021), 150-167.

Merupakan data yang dianggap penting karena dijadikan sebagai pendukung untuk memperkuat konsep peraturan perundang-undangan.

Data ini merujuk pada sumber buku, jurnal hukum, penelitian yang berkaitan dengan masalah yang sama dengan penelitian ini, serta bahan yang bentuknya berupa dokumen, yurisprudensi.

c. Sumber hukum tersier

Merupakan bahan yang berupa data mengenai tambahan penjelasan atas masalah dalam penelitian, penggambaran serta sumber penjelasan atas hukum tertulis dan data sekunder yang tidak dijelaskan dalam kedua dokumen tersebut. sumber tersier mengacu pada penjelasan-penejelasan konsep untuk mendukung kejelasan teori, yaitu:

- 1) Kamus hukum ataupun KKBI
- 2) Kamus Ilmiah

Tambahan untuk bahan pendukung tersebut juga dimuat dalam hasil wawancara pada setiap narasumber baik itu Kepala BPJS Ketenagakerjaan di daerah Air Putih Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda, dan pekerja perusahaan yang ada di Samarinda, khususnya yang tidak terdaftar dalam layanan BPJS Ketenagakerjaan di Samarinda. Metode tanya jawab dimana penulis mempersiapkan daftar pertanyaan sesuai masalah yang ada dalam penulisan ini. Sehingga lebih terarah dan sistimatis.

3. Teknik Pengumpulan Bahan Hukum

Upaya mengumpulkan bahan hukum adalah tindakan peneliti untuk memudahkan penyusunan teori, konsep dengan harapan masalah-masalah

yang ada dalam penelitian dapat dijawab sesuai data yang dipersiapkan.¹²

Agar lebih sistimatis maka metode pengumpulan datanya meliputi

a. Kepustakaan

Merupakan metode yang dilakukan peneliti, dengan menyusun sumber hukum baik dari perundang-undangan, literatur berupa buku hukum, jurnal, dokumen dan sejenisnya yang tentunya searah akan penjabaran masalah yang dihadapi.

b. Studi Lapangan

Merupakan cara yang dilakukan peneliti agar mendapatkan data otentik di lapangan, hal ini juga dimaksudkan agar mengetahui masalah-yang terjadi sesuai dengan kenyataan, sehingga lebih memperkuat konsep fenomena yang terjadi. Upaya ini juga dimaksudkan agar peneliti menemukan data melalui tanya jawab dengan pihak-pihak yang sudah ditentukan sebelumnya. Sehingga dengan dukungan data di lapangan ini secara real mengetahui persoalan hukum dan peneliti dapat merumuskan konsep dan menganalisis dalam penelitian yang sedangkan dilakukannya.

4. Analisis Bahan Hukum

Peneliti dalam menganalisis bahan hukum maka konsepsi susunannya tentunya meliputi upaya penelitian dengan menelaah data dan sumber hukum yang sebelumnya sudah dipersiapkan, selanjutnya dipelajari, dipahami satu demi satu selanjutnya ditunangkan dalam susunan kesimpulan untuk dijadikan materi utama dalam membahasan masalah yang ada, materi terkait yaitu data yang didapatkan dari hasil wawancara disetiap

¹²F. Sugeng Istanto, *Penelitian Hukum* (Yogyakarta: CV Ganda, 2007), hlm.67.

narasumber yang sebelumnya sudah ditentukan. Peneliti dalam hal ini tentunya mengupayakan agar probelama mengenai ketenagakerjaan dapat diminimalisir terutama masalah-masalah pekerja yang ada di perusahaan serta Kantor Pelayanan BPJS di Air Putih Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda Kalimantan Timur.

E. Sistimatika Penulisan

Tujuan penjabaran sistimatikan penulisan ini, agar peneliti dapat menguraikan urutan konsep, serta teori yang berkaitan dengan variabel apa saja yang berhubungan dengan masalah penelitian, untuk selanjutnya diurutkan dan disusun dalam per bab agar lebih rinci penguraiannya:

BAB I PENDAHULUAN

Materi yang dijabarkan dalam pendahuluan umumnya berkaitan dengan latar belakang, masalah yang berkaitan dengan pekerja, tujuan dilakukannya penelitian, serta penjabaran tentang metode apa saja yang digunakan untuk mengukur penelitian tersebut, baik dari jenis, sumber dan bahan hukum, pengumpulan data serta alat analisis untuk menjabarkan hasil.

BAB II LANDASAN TEORI DAN FAKTUAL TENTANG PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL PADA PEKERJA YANG TIDAK TERDAFTAR PESERTA BPJS BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 24 TAHUN 2011 TENTANG BPJS)

Dalam tahap ini prosedurnya meliputi penguraian teori yang berkaitan dengan variabel seperti: teori perlindungan hukum serta tinjauan teoritis yang meliputi: penegertian BPJS Ketenagakerjaan, fungsi BPJS Ketenagakerjaan, ruang lingkup BPJS Ketenagakerjaan dan kewajiban perusahaan dalam BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu

juga diuraikan mengenai landasan factual yang meliputi: uraian singkat kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Samarinda, struktur organisasi serta hal yang menyebabkan pekerja tidak didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan.

BAB III PEMBAHASAN TENTANG PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL PADA PEKERJA YANG TIDAK TERDAFTAR PESERTA BPJS BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 24 TAHUN 2011 TENTANG BPJS)

Pada bab ini membahas tentang bagaimana upaya pemerintah dan lembaga penjaminan kesehatan dalam melindungi pekerja terkait dengan tidak terdaftarnya dalam jaminan sosial ketenagakerjaan di Samarinda Berdasarkan Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang BPJS serta tindakan apa saja yang diupayakan pekerja agar hak dasarnya dapat ia peroleh sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

BAB IV PENUTUP

Berkaitan dengan uraian akhir, yang mana menyimpulkan hasil keseluruhan mengenai upaya penegakan hukum dalam menyikapi kejadian pekerja yang tidak mendapatkan haknya serta uraian mengenai rekomendasi yang sesuai terkait fenomena yang dikaji sesuai objek dan diteliti.

BAB II

LANDASAN TEORI DAN FAKTUAL TENTANG PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL PADA PEKERJA YANG TIDAK TERDAFTAR PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN UNTANG- UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BPJS

A. Landasan Teori

1. Teori Perlindungan Hukum

Lahirnya teori mengenai tindakan/perlindungan terutama dalam kaidah hukum didasari dari banyaknya konsepsi hukum sehingga ahli hukum alam mengemukakan perlunya perluasan pada hukum sosial dimasyarakat, sehingga dapat dikatakan lahirnya perlindungan juga karena danya pandangan dari beberapa aliran hukum alam yang berkembang saat itu. Inti dasar dari teori yang dikemukakan tersebut ini bahwa setiap hukum itu sumbernya dari tuhan sehingga lebih nyata, abadi dan berlaku untuk semua ummat, yang dalam perkembangannya lebih dikenal sebagai hukum moral.

Lebih lanjut diuraikan bahwa dalam teori perlindungan hukum memuat beberapa tahapan, yang intinya memuat semua aturan hukum yang ditetapkan pihak penetap hukum berlaku secara alami dilingkungan masyarakat karena ia lahir juga atas kesepakatan publik itu sendiri, yang bertujuan mengatur keterkaitan antar sesama masyarakat, termasuk perilaku individu yang satu dengan lainnya, atau publik dengan pemerintah sebagai wakil dari masyarakat itu sendiri.¹³

Perlindungan hukum merupakan upaya untuk menjaga harkat serta kesejahteraan masyarakat melalui penerapan aturan atau norma sehingga yang bersangkutan dapat terjaga dari kerusakan atau bahaya yang mengancam jiwa dan

¹³ Satjipto Raharjo, 2014, Ilmu Hukum, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, hlm.53

kehidupannya.¹⁴ Selain itu perlindungan hukum merupakan upaya hukum yang bertujuan menciptakan rasa ketentraman serta kenyamanan agar individu tersebut dapat menikmati kehidupan serta hak yang menjadi miliknya, baik yang diatur oleh hukum maupun hak dasar itu sendiri.¹⁵

Lebih lanjut Raharjo menguraikan bahwa perlindungan hukum sebagai bentuk tindakan yang dilakukan pemangku kebijakan kepada seseorang atau sekelompok individu dengan menerapkan aturan atau memberlakukan perundangan agar aturan berjalan sesuai koridor hukum. Dengan begitu hak-hak seseorang dapat terjaga dan terlindungi terutama dari tindakan dan gangguan lain yang merusak serta membuat individu tersebut berada dalam masalah karena haknya diabaikan. Perlindungan tersebut disisi lain sebagai penegakan Hak Asasi Manusia (HAM) untuk memberikan rasa aman, menciptakan keadilan dan mendukung perbaikan sosial seseorang.¹⁶

Perlindungan hukum yaitu upaya negara dalam menjagaharkat serta martabat seseorang atau kepada subyek hukum baik dilakukan secara refresif maupun dengan tindakan prefentif, yang tujuannya menciptakan keadilan, kenyamanan dan ketertiban serta perdamaian dalam lingkungan sosial dan kemasyarakatan. Upaya ini mengedepankan perlindungan dengan menerapkan aturan agar perlindungan yang diberikan menciptakan rasa keadilan sebagaimana yang diatur dalam asas hukum dan HAM. Hal ini dimaksudkan bahwa diterapkannya perlindungan hukum juga sebagai tindakan mengimplementasikan aturan hukum melalui undang-undang mana yang diterapkan sesuai kaidah dan masalah yang dihadapi subyek

¹⁴ Satjipto Raharjo, *Ibid*. hlm.53

¹⁵ Philipus M. Hadjon, 2010, Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indoesia, Bina Ilmu ,Surabaya, hlm. 25

¹⁶ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung, 2014, hlm.55

hukum tersebut, berupaka menciptakan ketenangan, ketentraman serta pemenuhan keadilan bagi subyek hukum yang dilindungi tersebut.¹⁷

Perlindungan hukum sangat erat kaitannya dengan HAM, karena ketika dilakukan upaya tersebut juga pada sisi lain menerapkan aturan yang diatur dalam HAM sebagai hak dasar yang dimiliki subyek hukum. Perlindungan yang dimaksud sifatnya adatif serta mudah dilakukan karena memang fungsi perlindungan suatu keharusan yang ditegakkan agar pemenuhan keadilan dan pemenuhan HAM dapat tercapai. Untuk itu dalam penelitian ini diuraikan bentuk perlindungan yang umumnya terbagi dalam perlindungan secara preventif dan represif, dengan uraian sebagai berikut¹⁸

a. Perlindungan Hukum Preventif

Upaya perlindungan ini metodenya adalah mencegah terlebih dahulu sebelum terjadinya kasus hukum. Jenis ini merupakan upaya pemerintah untuk melakukan perlindungan yang dilakukan dengan menerapkan aturan-aturan, mensosialisasikan norma hukum sebagai bentuk pemenuhan kewajiban terlebih dahulu, sehingga dengan disadarinya aturan tersebut dan ketika terjadi masalah subyek hukum dapat mengetahui bahwa tindakan yang bahaya dapat dihindari. Jadi penerapan aturan merupakan upaya pemerintah memberikan pemahaman bahwa ketika aturan dilanggar maka ada sanksi yang diterima, jadi upaya pengenalan hukum sebelum terjadinya pelanggaran yang dapat membahayakan dirinya dan orang lain.

¹⁷ Rahayu, 2009, Pengangkutan Orang, etd.eprints.ums.ac.id. Peraturan Pemerintah RI, Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Tatacara Perlindungan Korban dan Saksi Dalam Pelanggaran Hak Asasi Manusia Yang Berat Undang-Undang RI, Nomor 23 Tahun 2004 Tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga

¹⁸ Lili Rasjidi dan I.B. Wysa Putra, 2016, Hukum Sebagai Suatu Sistem, Fikahati Aneska ,Jakarta, hlm. 118.

b. Perlindungan Hukum Represif

Merupakan lanjutan tindakan dari preventif, karena dalam hal ini pemerintah atau pihak yang berwenang dalam melakukan tindakan perlindungan setelah mengenalkan undang-serta sanksinya, maka upaya yang berkembang menjadi lebih pada aksi, karena ketika seseorang melakukan pelanggaran maka tindakan berikutnya adalah pemberian sanksi. Hal ini tentunya bertujuan agar pelanggar hukum ada efek jera setelah diberikan sanksi, dan kedepannya tentunya lebih disiplin dalam mematuhi aturan.¹⁹

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa metode perlindungan dari kedua cara tersebut memiliki perbedaan, dimana secara preventif merupakan tindakan pemerintah yang dilakukan untuk mencegah terjadinya pelanggaran, sedangkan metode refresif adalah tindak lanjut yang lebih menekankan pada penyelesaian pada masalah yang terjadi dengan penerapan sanksi hukum, yang tentunya dilakukan dalam persidangan.²⁰

Selain perlindungan hukum secara preventif dan refresif, dalam hukum juga terdapat jenis hukum normatif dan hukum sekunder. Dengan penjabaran sebagai berikut:

a. Perlindungan hukum normatif

Perlindungan secara normatif merupakan upaya yang dilakukan penegak hukum dalam menegakan aturan yang didasarkan pada ketentuan perundangan undangan serta norma/kaidah yang berlaku, jadi setiap pelanggaran terjadi makakeputusan mengenai masalah tersebut terlebih dahulu mengacu pada UU agar dapat menyesuaikan berat ringannya sanksi.

¹⁹ Muchsin, 2003, Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia, Universitas Sebelas Maret, Surakarta, hlm. 14

²⁰ Philipus M. Hadjon, *Op.Cit.* hlm. 2

Jadi jika dikaitkan dengan ketenagakerjaan khususnya pada hak jaminan sosial, maka hak normatif yang dimiliki pekerja dalam perusahaan berkaitan dengan hak dasar meliputi ekonomi, sosial, kesehatan dan yang diperjanjikan antar perusahaan dengan pekerja. Jadi hak normatif tersebut tentunya sudah diatur dalam undang-undang tersendiri karena setiap aturan ketika terjadi pelanggaran pada hak normatif tersebut maka ada sanksi yang diterima dari pelaku pelanggaran tersebut, dengan begitu pemenuhan hak normatif menjadi suatu keharusan bagi perusahaan untuk menerapkannya. Untuk lebih jelasnya berikut ini diuraikan beberapa contoh hak normatif yang seharusnya diketahui pihak perusahaan yaitu:

- 1) Hak mengenai pemberian upah minimum, yaitu pendapatan yang diterima pekerja dalam setiap bulannya, yang mana upah yang diterima tersebut sesuai dengan kesepakatan pekerja dengan perusahaan yang diatur dalam undang-undang mengenai upah pekerja. Ketentuan ini tentunya perlu diperhatikan perusahaan karena kesalahan dalam mengelolanya akan menjadi masalah dan dapat berakibat hukum.
- 2) Perlindungan sosial merupakan upaya pemerintah atau pimpinan perusahaan dalam mendukung pekerja untuk dapat menghadapi berbagai kerentanan atau guncangan dalam perusahaan disepanjang siklus kehidupan perusahaan. Dalam masa krisis, pimpinan perusahaan memberikan perlindungan sosial kepada pekerjanya untuk menjaga agar tetap dapat melakukan kegiatan kerja.
- 3) THR Keagamaan merupakan upaya yang dilakukan pemberi kerja untuk memenuhi kebutuhan pekerjanya dengan memberikan THR sehingga

dapat menikmati disaat suasana keagamaan atau menyambut hari raya keagamaan bagi setiap pekerja

- 4) Upah yang diterima pekerja karena adanya ketentuan mengenai kerja lembur, pemberian upah lembur ini juga diatur dalam perundangan (Permen No. 35/2021 tentang perjanjian kerja), yang mana pihak perusahaan membayarkan upah pekerja sesuai waktu lebur yang dilakukan pekerjanya.
- 5) Jam istirahat merupakan jam dimana pekerja tidak melakukan aktivitas kerja sebagai bentuk pemulihan tenaga karena seharian sudah menguras tenaga. Pemberian waktu istirahat sudah merupakan kewajiban dari pemilik perusahaan atau pemberi kerja untuk memberikan waktu istirahat kepada pekerjanya.
- 6) Serikat buruh yang dalam ketenagakerjaan sebagai organisasi yang umumnya dibentuk atau disusun oleh pekerja itu sendiri, yang bertujuan untuk menjadi wadah yang menaungi pekerja untuk menangani masalah-masalah yang dihadapi pekerja dalam suatu organisasi, serikat ini sifatnya independen dan dapat mempertanggungjawabkan semua kewenangan yang dimiliki karena pada dasarnya serikat buruh ini dibentuk sebagai sarana untuk memberikan rasa kenyamanan, menjadi mediasi yang menjadi komunikasi antar perusahaan dengan pekerja, sehingga semua masalah, keluhan dapat diperantarakan dalam wadah ini.

b. Perlindungan hukum empiris

Perlindungan ini dimaksudkan pada pembuktian fakta. Upaya ini umumnya dilakukan oleh pemerintah atau penegak hukum dalam menerapkan bukti

otentik yang berdasarkan data lapangan baik yang ditemukan dalam pencarian data, dari sumber masyarakat atau tindakan penegaka dengan melakukan wawancara maupun perilaku nyata yang dilakukan melalui pengamatan langsung. Perlindungan hukum secara empiris disatu sisi memberikan rasa nyaman dan ketentraman kepada subjek hukum, tentang bagaimana upaya menjaga serta memberikan perlindungan pada masyarakat akan hak yang menjadi miliknya.

2. Tinjauan Teoritis

a. Pengertian BPJS Ketenagakerjaan

Pemberian jaminan sosial bagi pekerja dalam suatu perusahaan merupakan merupakan salah satu bentuk yang dilakukan pemberi kerja atau pimpinan perusahaan dalam memberikan perlindungan sosial serta upaya untuk menjamin seluruh pekerjanya yang aktif bekerja dalam perusahaan, sehingga para pekerja tersebut mampu meningkatkan produktivitasnya dan melakukan pemenuhan hidunya sesuai aturan dan harapannya.

Berdasarkan pendapat Palit²¹ Jaminan kesehatan yang diterima pekerja merupakan bentuk program-program yang dibentuk pemerintah untuk memberikan kesehateraan dan layanan kesehatan agar mereka terhindari dari masalah-masalah kecelakaan kerja yang terjadi tanpa disadari oleh setiap pekerja dalam suatu perusahaan. Program ini dibentuk untuk memberikan jaminan kepastian hukum akan jaminan layana kesehatan, dan dalam programnya ada aturan dan susunan asuran sisosial. Salah satu yang termasuk dalam jaminan social tenaga kerja adalah BPJS Ketenagakerjaan.

²¹ Palit, Lucia Theresia Frisela, 2015, Pengaruh Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja Terhadap Kepuasan Nasabah Pada BPJS Ketenagakerjaan Cabang Manado, Karya Ilmiah. Manado: Politeknik Negeri Manado

BPJS Ketenagakerjaan merupakan salah satu program jaminan kesehatan yang diselenggarakan pemerintah untuk menjadi wadah pelayanan kesehatan, jadi yang dimaksud BPJS Ketenagakerjaan yaitu suatu bentuk perlindungan bagi tenaga kerja guna menghadapi resiko yang akan atau sedang terjadi pada saat bekerja. Resiko bagi tenaga kerja mungkin akan terjadi seperti resiko penyakit, kecelakaan, kehilangan pekerjaan, dan bahkan kematian akibat dari pekerjaannya.²²

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dimana dalam Pasal 1, menyebutkan bahwa Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut BPJS, merupakan Penjaminan sosial atau dengan kata lain sebagai lembaga atau wadah yang dibentuk untuk memberikan jaminan sosial terutama pada pekerja, sehingga pemenuhan hak dasar setiap individu tersebut dapat terpenuhi sebagaimana yang diamanatkan dalam perundang-undangan mengenai jaminan kesehatan ketenagakerjaan.

Lebih lanjut dijabarkan bahwa BPJS Ketenaga kerjaan sebagai lembaga yang berbentuk hukum yang mana fungsinya menjadi pusat pelayanan kesehatan bagi pekerja yang ada di perusahaan, setiap tindakan dan kinerja yang dilakukan organisasi tersebut diatur dalam perundang-undangan terutama dalam UU BPJS. Jadi wadah ini menjadi mediator yang menangani keluhan setiap pekerja berkaitan dengan layanan kesehatan, terutama bagi mereka yang tidak didaftarkan dalam program jaminan sosial oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Jadi organisasi ini sangat pennting karena menjadi tempat mendapatkan soslusi jika terjadi

²² Abdullah, Rahmat, 2018. *Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Sarana*. Jurnal Media Wahana. Ekonomika Vol. 14 No.1.

ketidak adilan dalam jaminan sosial tersebut. olehnya itu BPJS Ketenagakerjaan menjadi fundamental dalam dinamika program kesehatan yang sudah semestinya didapatkan setiap pekerja.²³

Adapun yang dimaksud BPJS yaitu suatu organisasi didirikan oleh pihak pusat/pemerintah yang bertujuan dan menjadi mediator yang mewadahi fungsi pelayanan kesehatan, sehingga masalah yang dihadapi pekerja dapat menjadi solusi penyelesaian persoalan pekerja tersebut, karena bukan saja memberikan jaminan sosial namun juga melayani hingga memberikan informasi pentingnya penanganan sengketa yang terjadi antara pekerja dengan perusahaannya.

Lebih lanjut disebutkan bahwa dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan dan jaminan BPJS bergerak dalam sistem yang didasarkan pada asas kemanusiaan, serta menjadi manfaat yang penting menjadi jembatan untuk menengahi persoalan jaminan sosial yang dialami pekerja, selain itu juga menciptakan keadilan untuk seluruh masyarakat terutama dalam naungan kepesertaan BPJS. Hal ini sebagaimana yang disebutkan dalam UU No. 24/2011 bahwa tujuan dibentuknya program BPJS yaitu mewujudkan terselenggaranya jaminan sosial serta pemenuhan keadilan bagi pekerja yang tidak mendapatkan layanan karena belum didaftarkan dalam jaminan kesehatan oleh perusahaan dimana mereka bekerja.

Seluruh kegiatan serta penyelenggaraan layanan kesehatan oleh BPJS tersebut secara umum sudah diatur dalam UU No.24/2011 bahwa selaku badan hukum tentunya fungsinya dalam hal ini adalah memberikan jaminan dan perlindungan hukum pada pekerja yang mendapatkan masalah dalam jaminan kesehatannya, sehingga ini juga yang mempelopori penyelesaian masalah dalam

²³ Asih Eka Putri, 2014, Seri Buku Saku-2: *Paham BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan)*, iedrich-Ebert-Stiftung, hlm.7

ranah hukum yang komplik, karena pada dasarnya BPJS mengedepankan pemberian kepastian akan layanan dan jaminan yang perlu didapatkan pekerja, dan melakukan kewajibannya dalam memberikan sanksi bila perusahaan tidak mengindahkan aturan yang sudah diatur dalam perundang-undangan tersebut.

b. Fungsi BPJS Ketenagakerjaan

Mengenai fungsi dalam lembaga hukum seperti BPJS tersebut, semuanya sudah dijabarkan dalam UU No.24/2011, yang mana fungsi utamanya bukan saja mewadahi dalam layanan kesehatan saja, karena secara meluas fungsinya juga tertuju pada layanan lainnya, seperti keatian, kecelakaan kerja, jamina haritua, jadi lebih banyak, untuk itu uraian mengenai fungsi ini sudah disebutkan dalam pasal 10 UU BPJS, dimana fungsinya sebagai berikut:

- 1) Melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta;
- 2) Memungut dan mengumpulkan iuran atau dana dari setiap peserta/pekerja dan pemberi kerja;
- c. Mendapatkan kucuran dana berupa bantuan yang dimaksud bertujuan untuk mempermudah perbaikan social dan kesehatan
- d. BPJS melakukan pengelolaan dana yang diperuntukan bagi pesertanya, dimana total dana anggaran yang dikelola serta yang seharusnya untuk dipersiapkan terutama dalam periode Agustus 2024 senilai Rp 767,23 triliun. Nilai itu meningkat 12,55%, dan itu akan berlaku sehingga akan terlihat kenaikan yang signifikan yang mencapai Rp 681,64 triliun
- e. Melakukan tugas pengumpulan dan pengelolaan mengenai datadiri dari setiap peserta yang terdaftar dalam jaminan kesehatan

- f. Setelah itu tindakan lanjutan yang perlu dilakukan oleh penyelenggara BPJS yaitu mengupayakan untuk melakukan pembayaran atas segala hal yang berkaitan dengan pembiayaan dalam jaminan tersebut, dan ini perlu dipertegas karena haini cukup penting mengenai pengelolaan dan perputaran dana
- g. Menjadi pusat informasi yang dapat diketahui baik secara langsung maupun tidak oleh masyarakat. Setiap ada berita maka wadah pelayanan ini juga wajib memberitahukan kepada masyarakat mengenai pentingnya jaminan kesehatan.

Dari uraian tugas lembaga penjamin kesehatan tersebut, dapat disimpulkan bahwa organisasi yang dimaksud funsingnya cukup penting, karena selain menjadi wadah yang memberikan pelayanan jaminan kesehatan, juga menjadi tempat bagi pekerja untuk mendapatkan informasi seputar jaminan dan layanan, yang tentunya menjadi sarana pemahaman agar mereka ketika tidak mendapatkan jaminan didalam perusahaan dimana mereka bekerja, dapat secara langsung menyampaikan keluhan dan masalah yang dihadapi terkait jaminan sosial tersebut.

Karena pada dasarnya tugas yang dilakukan lembaga penjamin kesehatan tersebut bukan saja menangani pada persoalan jaminan kesejatan akan tetapi lebih luas dan komplit karena juga memberikan pelayanan dalam hal jaminan kematian, jamina haritua yang semua ketentuannya diatur dalam perundang-undangan mengenai jaminan sosial serta UU BPJS, dalam pasal 17 yang mengatur bahwa setiap pemberi kerja yaitu perusahaan dimana pekerja bernaung maka jika terjadi masalah seperti tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi administratif.

c. Ruang Lingkup BPJS Ketenagakerjaan

Mengenai susunan dan organ yang terlibat dalam penyelenggaraan jaminan sosial khususnya di organisasi seperti BPJS , pengaturannya sudah ditetapkan dan diatur dalam UU No. 20/2011 tentang BPJS. Bawa secara umum kenagotaan dan organ pelaksana meliputi dewan pengawas dan direksi, adapun jumlah dewan ada 7 orang semuanya merupakan individu yang ahli dalam pengaturan kinerja jaminan sosial, pengangkatan dan pemberhentian dewan ini menjadi kewenangan dari presiden yang dapat menjabat selama 5 tahun dalam satu periode dan dapat diusulkan kembali bila masih dipilih oleh pemangku kewenangan atas direksi tersebut. Sedangkan direksi jumlahnya 2 orang saja yang sistem pengaturannya diatur dan ditetapkan oleh dewan pengawas, semuanya bekerjsama dalam mengatur jaminan sosial. Meskipun tugas masing-masing penyelenggara berbeda satu sama lainnya. Karena penyelenggaraan program BPJS tentunya juga komplit karena program jaminan juga barvariasi.

Agar dapat melakukan pekerjaan sesuai dengan tupoksinya, tentunya penyelenggaraan BPJS juga mengedepankan visi yang harus dilaksanakan, karena pencapaian visi merupakan bentuk motivasi kerja agar selalu meningkat. Untuk itu visi yang berkaitan dengan penyelenggaraan tersebut terutama mengedepankan kepercayaan yang berkualitas, meningkatkan program sahabat sebagai media yang selalu digaungkan agar dalam pelayanan selalu terlihat rileks, serta visi pada pelayanan yang unggul dan berkualitas, memberikan perlindungan pada setiap masyarakat dan pekerja yang tersangkut masalah dalam perusahaan. Adapun misi yaitu menjadi wadah yang memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas.

d. Kewajiban Perusahaan Mengikutsertakan Pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan

Pemberi kerja dalam hal ini yaitu pimpinan atau pemilik perusahaan sebagai elemen yang terpenting dalam mendukung kesejahteraan pekerja, termasuk kesejahteraan melalui jaminan kesehatan yang didapatkan pekerjanya tersebut.

Seperti yang sudah diuraikan sebelumnya bahwa program yang diselenggarakan BPJS bukan saja yang menyangkut pelayanan kesehatan, penyelenggaraan jaminan juga menjadi arah dibentuknya badan hukum ini, yaitu mengatur bagaimana jika terjadi kecelakaan bagi pekerja, jadi lembaga ini mengatur dan mengelola bagaimana pengaturan pekerja yang mengalami kecelakaan, juga jaminan hari tua untuk setiap masyarakat dan pekerja yang terdaftar dalam BPJS tersebut. ada juga jaminan kematian serta mengatur bagaimana jika pekerja sudah pensiun. Jadi karena adanya program-program tersebut tentunya perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya dalam jaminan tersebut, karena selain sebagai pemenuhan keadilan juga memenuhi hak dasar yang semestinya dimiliki pekerjanya. Karena ketika perusahaan yang bersangkutan tidak memenuhi ketentuan tersebut tentunya akan dikenakan sanksi yang tegas sebagaimana yang sudah diatur dalam UU BPJS.

Ada beberapa jenis sanksi yang diterapkan ke perusahaan bila melakukan tindakan pelanggaran, termasuk tidak mendaftarkan pekerjanya dalam penjaminan sosial dan kesehatan, umumnya yang dilakukan adalah pemberian sanksi secara administratif, bisa dengan teguran tertulis, selanjutnya meningkat bila perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya dimana sanksi yang diterapkan berupa denda dengan sejumlah dana yang sudah diatur berdasarkan Undang-undang sanksi

jenis ini diterapkan langsung oleh penyelenggaran BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan sanksi berupa dicabutnya izin berusaha secara khusus dilakukan pemerintah daerah yang menjadi kewenangannya dalam mengatur ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan ketentuan yang mengatur mengenai kewajiban perusahaan agar setiap pekerja yang menjadi kewenangannya perlu didaftarkan agar pemenuhan kesehatan bagi pekerja dapat dilaksanakan dan bagi pekerja juga mendapatkan haknya selalu warga negara yang dilindungi oleh Undang-Undang.

B. Landasan Faktual

1. Gambaran Umum Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Samarinda

Sebagaimana yang sudah dilakukan dalam wawancara terutama melalui Petugas Pengawas Pendaftaran BPJS, Account refresentative BPJS Ketenagakerjaan di Kota Samarinda selaku bidang yang menjaga hubungan dengan mitra atau pekangan BPJS, yang menjelaskan bahwa:

BPJS ketenagakerjaan melakukan kewajiban dalam memberikan pelayanan jaminan sebagai bentuk dan tindakan pemerintah dalam memberikan jaminan dan keadilan bagi masyarakatnya, adapun besaran jaminan yang diberikan kepada peserta penerima jaminan tentunya menyesuaikan besarnya anggaran dari pusat, karena kemampuan negara terbatas sehingga dalam aturan perundang-undangan juga mengatur tata kelola dana termasuk yang dipersiapkan oleh negara kepada BPJS.²⁴

Kantor BPJS Ketenagakerjaan di Samarinda terletak di Jalan Ir. H. Juanda No.103, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124, merupakan kawasan yang pada aktivitas selain perumahan warga juga banyak perusahaan dan kantor yang berada dalam lingkungan tersebut, sehingga setiap hari kegiatan BPJS Ketenagakerjaan juga terlihat ramai setiap harinya. Salah

²⁴ Hasil wawancara penulis dengan Petugas Pengawas Peserta Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan Kota Samarinda, Pada Hari Selasa tanggal 7 Januari 2025, pukul 11.00 wita.

satu tanggungjawab yang perlu diterapkan pembuat program jaminan yaitu menciptakan kenyamanan dan melindungi hak masyarakat terutama bagi pekerja dalam perusahaan, dan tentunya kesanggupannya menyesuaikan anggaran dari pusat. Adapun fungsi dari BPJS Ketenagakerjaan yaitu untuk menyelenggarakan penjaminan kesehatan serta tenagakerja yang diusung dalam lima program, yaitu: mengatur tentang jaminan kecelakaan bagi pekerja, kehilangan atau karena tidak bekerja lagi, jaminan haritua, pensiunan serta kematian yang mana jaminan tersebut berlaku untuk masyarakat dan pekerja di perusahaan.²⁵

Sebagai upaya dalam mendukung kinerja BPJS Ketenagakerjaan Kota Samarinda agar terlihat efektif dan menghasilkan layanan yang berkualitas, maka upaya tersebut tentunya ada visi dan misi yang menentukan, adapun misi yang dimaksud dinataranya:

- a. Melindungi, melayani dan menyejahterakan pekerja dan keluarga
- b. Memberikan rasa aman, mudah dan nyaman untuk meningkatkan produktivitas dan daya saing peserta
- c. Memberikan kontribusi dalam pembangunan dan perkonomian bangsa dengan tata kelola baik.²⁶

Dari tahun 2020 hingga 2023 jumlah perusahaan terus bertambah dan tentunya juga tenaga kerja yang didaftarkan oleh perusahaan pada BPJS Ketengakerjaan juga meningkat. Seperti yang dilaporkan Kantor Badan Statistik Provinsi Kalimantan Timur bahwa tahun 2020 jumlah perusahaan terdaftar di BPJS mencapai 4.038 perusahaan dengan tenaga kerja yang terdaftar sebagai kepesertaan BPJS mencapai 307.795 ribu orang, adapun tahun 2021 jumlah perusahaan meningkat menjadi 6.533 perusahaan dengan anggota BPJS yang terdaftar 385.020 ribu orang.²⁷ Jumlah ini tentunya cukup signifikan. Hanya saja dari sekian banyak perusahaan tersebut masih terdapat perusahaan yang belum mendaftarkan pekerjanya dalam kepesertaan BPJS Ketengakerjaan di Samarinda.

2. Struktur Organisasi

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan Petugas Pengawas Pendaftaran BPJS, Account refresentative BPJS Ketenagakerjaan di Kota Samarinda selaku bidang yang menjaga hubungan dengan mitra atau pekanggan BPJS menjelaskan bahwa:

Dalam mendukung kinerja pelayanan di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Samarinda maka semua elemen dalam organisasi tersebut satu sama lain membantu meskipun masing-masing ada bidang kerja dan menjadi kewajibannya, upaya tersebut dilakukan agar efisiensi pelayanan BPJS dapat

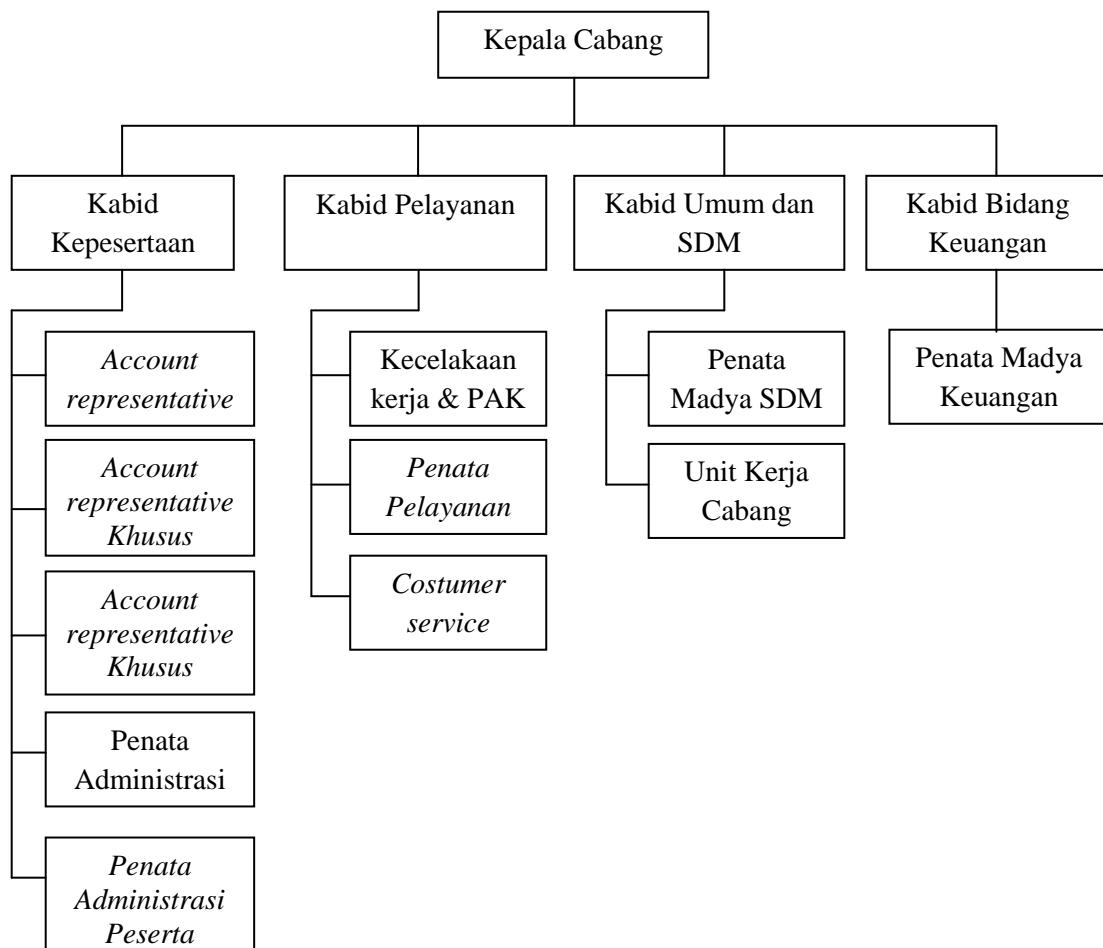
²⁵ Hasil wawancara penulis dengan *Account refresentative* BPJS Ketenagakerjaan di Kota Samarinda, Pada Hari Selasa tanggal 7 Januari 2025, pukul 11.15 wita

²⁶ Ibid, 7 Januari 2025, pukul 11.15 wita.

²⁷ BPS Provinsi Kalimantan Timur 2023

diselenggarakan sesuai dengan ketentuan dan aturan yang ditetapkan perundang-undangan. Untuk setiap elemen yang bekerja tersebut memiliki susunan kerja yang dirangkum dalam struktur organisasi. Seperti Kepala bidang kepaniteraan, kepada bidang pelayanan, kepala bidang umum dan SDM, dan kepala bidang keuangan yang masing-masing memiliki bawahan yang ikut membantu dalam penyelenggaraan layanan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Samarinda.²⁸

Dari hasil uraian wawancara dengan BPJS Ketenagakerjaan di Kota Samarinda bahwa struktur organisasi merupakan susunan perangkat yang diorganisasikan secara rapi. Berikut diuraikan struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan di Kota Samarinda:



Gambar 1. Struktur Organisasi Kantor BPJS Ketenagakerjaan Samarinda
(Sumber: Dokumentasi BPJS Ketenagakerjaan, 2025)

²⁸ Hasil wawancara penulis dengan *Account representative* BPJS Ketenagakerjaan di Kota Samarinda, Pada Hari Selasa tanggal 7 Januari 2025, pukul 11.15 wita

Berdasarkan uraian struktur organisasi BPJS Ketenagakerjaan di Kota Samarinda tersebut, maka dapat dijabarkan tentang tugas-tugas dan fungsi dari masing-masing staf setiap bidang mulai dari tugas pokok Pimpinan, Kepala bidang Kepanitiaan, Kepala Bidang pelayanan pelayanan, kepala bidang Umum dan SDM serta Kepada Bidang Keuangan, dengan uraian sebagai berikut:

a. Kepala Cabang

Merupakan pimpinan yang berada diwilayah cabang, dalam hal ini BPJS memiliki otoritas kepemimpinan diatur oleh kepala tersebut, selain sebagai pemimpin dalam organisasi juga menjadi elemen yang menggerakan prosedur pelayanan jaminan, tugas serta fungsi yang dijalankan pimpinan ini mengacu pada ketentuan pimpinan pusat dan sudah ditur dalam perundang-undangan. Jadi kepala cabang secara langsung mengkoordinir bawahannya agar melaksanakan tugasnya sesuai tupoksinya. Adapun tugas yang diemban kepala cabang diantaranya:

- 1) Mengelola organisasi dalam pencapaian target, memimpin dan mengatur bawahan untuk mengembangkan visi dan misi perusahaan yang dipimpinnya.
- 2) Memiliki tanggungjawab atas tercapai atau tidaknya target pelayanan
- 3) Menerima laporan dan bertanggungjawab atas semua laporan yang masuk dari bawahannya, untuk selanjutnya dikoreksi dan dievaluasi.
- 4) Menyelenggarakan latihan kerja bagi karyawannya
- 5) Melakukan pengawasan atas tindakan bawahan, termasuk meningkatkan kedisiplinan dan meningkatkan potensi kerja
- 6) Menyetujui dan memberikan saran berkaitan jaminan sosial

b. Bidang Kepesertaan

Bertugas untuk mengelola data-data yang berkaitan dengan perusahaan BPJS

Ketenagakerjaan. Adapun tugas dan fungsinya meliputi:

- 1) melakukan penyusunan anggaran untuk setiap periodenya termasuk rancangan dan pengelolaan biaya agar lebih efisiensi
- 2) Merancang susunan pemasaran, untuk mencapai target sasaran yang lebih luas, mengelola layanan agar lebih strategis dan mudah dipahami oleh petugas layanan serta pesertapendaftar jaminan sosial. Karena itu pengembangan organisasi masuh dalam ranah bidang ini.
- 3) Menyusun rencana marketing formal, termasuk informal dan yang bersifat khusus, dan umumnya melalui layanan CRM peserta dapat menunjukkan dokumen untuk divalidasi agar lebih akurat dan sesuai dengan aturan dan ketentuan penetapan dokumen kepesertaan dalam layanan sosial. Pemasaran organisasi serta menyusun relasi keanggotan dalam organisasi, dengan tujuan target-target yang diharapkan dapat tercapai, ini juga mengharuskan pengelolaan kinerja agar terlihat lebih efisien dan mudah ketika melakukan pengontrolan, untuk itu dalam meningkatkan kinerja pegawai kepesertaan tentunya dibantu oleh pihak
 - a) *Account Representative* bertugas: Mengumpulkan data peserta, melaksanakan kegiatan pembinaan peserta yaitu program *Customer Relationship Management*, memberikan pelayanan, menangani keluhan peserta dengan cepat guna tercapainya tertib administrasi. Terjalinnya hubungan baik dengan peserta serta meningkatkan kepesertaan dan iuran yang telah ditetapkan.

- b) *Account Representative* Khusus, bertugas: mengelola serta melakukan pengumpulan setia bahan serta klaim peserta, untuk selanjutnya dibuatkan data keanggotaan, dalam hal ini juga bidang ini bertugas memastikan pelayanan tetap prima karena pencapaian target dan visi layanan menjadi tugas dan tanggungjawabnya, selain itu juga melakukan pembinaan kepada pegawai yang masuk dalam pelayanan, sehingga target sasaran dapat tercapai.
- c) Penata Madya Kepesertaan bertugas: menyusun dan mensistimatiskan setiap data pemasaran yang dimiliki perusahaan, juga melakukan pelayanan terkait dokumen-dokumen dari peserta, untuk kemudian dicek dan melengkapi data bila ada kekurangan, sehingga turut menciptakan layanan yang dimanis. Kepersertaan dalam layanan dibantu untuk dimudahkan pengurusan dokumen.
- c. Bidang Pelayanan
- bidang ini dalam program BPJS menjadi sentral karena berperan cukup penting mengelola layanan, karena bidang ini pula yang terlihat lebih nyata melakukan kegiatan pelayanan jaminan sosial, tentunya bidang pelayanan mengedepankan sikap yang profesional sebagai bentuk penerapan layanan yang berkualitas, bersahabat dan menjadi acuan yang dibutuhkan setiap peserta BPJS, adapun tugas utamanya yaitu:
- 1) Melakukan pemeriksaan setiap dokumen dari peserta yang datang
 - 2) Klaim yang diajukan peserta ditetapkan dengan kewenangannya
 - 3) Melakukan survey terkait Klaim
 - 4) Bertanggung jawab atas Klaim

Adapun kegiatan dan fungsi bidang pelayanan perbaikan, diuraikan di bawah ini, diantaranya:

- 1) Jika ada nasabah baru yang mendaftar maka dilayani dengan segera
 - 2) Memberikan keterangan dan info mengenai produk yang ada di BPJS
 - 3) Setiap klaim dari nasabah ditanggapi dan diupayakan penyelsaianya
 - 4) Memeriksa dokumen klaim pendaftar atau nasabah
- d. SDM dan bidang pendukung lainnya
- melakukan koordinasi kesetiap bidang agar pelayanan tetap dijaga dengan meningkatkan kualitas, dalam hal ini bidang SDM juga melakukan pengarahan terkait produk yang ada, sehingga pendaftar dapat lebih memahami dan melakukan layanan dengan baik, adapun fungsi utama dari bidang ini yaitu:
- 1) Membentuk aturan dan menentukan kewenangan mengenai pembinaan program jaminan yang didukung oleh semua elemen dalam organisasi
 - 2) Melakukan pengawasan setiap kinerja elemen dan mengupayakan pencapaian produktivitas kerja yang lebih baik
 - 3) Menjadi mediator yang menghubungkan kinerja serta pengembangan karyawan antar satu dengan karyawan lainnya atau dengan pimpinan
 - 4) Menyusun perencanaan gaji untuk karyawan dalam organisasi, juga berkah mentapkan golongan dan daftar gaji setiap elemen tersebut
 - 5) Memiliki tanggungjawab dalam pengelolaan kinerja karyawan dan melaporkan kepada pimpinan sebagai penanggungjawab perusahaan
 - 6) Bertanggung jawab langsung kepada manajer operasional mengenai pengelolaan kinerja SDM dan kinerja staf lainnya.

e. Bidang Keuangan

Merupakan bidang yang memiliki kewenangan dalam mengatur dan mengelola keuangan perusahaan, karena baik buruknya sistem keuangan tergantung pada kebijakan dan kinerja bidang tersebut. selain itu bidang ini juga berfungsi sebagai mediator secara langsung dari pimpinan organisasi, jadi adanya kebijakan yang diterapkan pimpinan mengenai keuangan, maka bidang ini yang secara langsung dan tanggap melaksanakan kewajibannya tersebut, untuk itu tugas utama bidang keuangan yaitu:

- 1) Melakukan penyusunan atas rencana penganggaran yang yang dapat dituangkan dalam membentuk aplikasi kerja tahunan serta membentuk pengelolaan keuangan berbasis Teknologi
- 2) Mengatur dan menyusun setiap rancangan kerja kedalam satuan unit yang ada dalam organisasi dan menjadi acuan dalam pengelolaan anggaran
- 3) Melakukan proses pengembangan pengelolaan, agar operasi keuangan berjalan sesuai dengan aturan dalam organisasi, sehingga terlihat lebih efisien dan efektif dalam pelaksanaannya.
- 4) Melakukan koordinasi dengan pihak-pihak yang terkait dalam organisasi sebagai upaya menyusun transaksi keuangan, menyusun penyajian laporan yang lengkap sesuai dengan ketentuan pengaturan keuangan organisasi
- 5) Melakukan pengawasan dalam bidang pengelolaan keuangan selanjutnya melaporkan ke kantor pajak agar kewajiban perusahaan menjadi efisien dan lancar sesuai aturan.

3. Faktor Tidak Terdaftarnya Pekerja pada BPJS Ketenagakerjaan

Mengenai kepesertaan BPJS khususnya bagi pekerja atau karyawan perusahaan, sudah diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Nasional, yang mana dalam aturan undang-undang tersebut menyebutkan bahwa: setiap perusahaan yang memiliki lebih dari 10 orang wajib memberikan BPJS Ketenagakerjaan. Jadi aturan ini merupakan hal yang wajib dilakukan bagi setiap perusahaan yang memiliki minimal 10 pekerja. Karena ketika ketentuan tersebut dilanggar tentunya dalam aturan yang sama tersebut juga menyebutkan pemberian sanksi bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaanya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, adapun sanksi yang diterima perusahaan berupa teguran tertulis, denda, serta sanksi dimana perusahaan tidak mendapatkan pelayanan public tertentu. Sebagaimana diuraikan dalam Pasal 29 jo Pasal 30 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang jaminan sosial tenaga kerja, yang menyebutkan bahwa, jenis sanksi yang dapat dikenakan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruh (tenaga kerja) sebagai peserta program jaminan sosial adalah sanksi pidana (kurungan dan denda), serta sanksi administrasi.

Adanya aturan keharusan perusahaan untuk mendaftarkan pekerjanya dalam layanan BPJS serta sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan tersebut, rupanya masih ada perusahaan yang melanggar aturan tersebut, sehingga banyak pekerja tidak mendapatkan hak kepesertaan dalam layanan BPJS Ketenagakerjaan tersebut. oleh karena itu dalam mendukung setiap layanan yang baik tentunya ada beberapa faktor yang menyebabkan pekerja tidak terdaftar dalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan, sebagai berikut:

a. Faktor Internal

Faktor ini terjadi dikarenakan pimpinan menolak mengajukan pendaftaran kepada BPJS Ketengakerjaan. Lalu selanjutnya, perusahaan tidak menyediakan dana untuk pengurusan pendaftaran BPJS. Maka dari itu, beberapa tenaga kerja enggan mendaftar sebagai peserta BPJS karena pandangan pribadi mereka mengenai BPJS dan biaya yang harus ditanggung dianggap terlalu membebani (terkait pembagian kelas BPJS). Pihak pimpinan tampak memperhitungkan biaya pendaftaran BPJS dan enggan menghadapi kerepotan terkait pendaftaran BPJS, yang menjadi salah satu alasan utama mengapa tenaga kerja tidak didaftarkan sebagai bagian dari peserta BPJS. Selain itu, kurangnya pemahaman tenaga kerja mengenai BPJS adalah salah satu faktor internal yang sering muncul di lingkungan kerja. Banyaknya tenaga kerja yang tidak memperdulikan program BPJS menyebabkan perusahaan mengalami kesulitan dalam mendaftarkan karyawan ke BPJS. Maka dari itu, sosialisasi tentang pentingnya pendaftaran dalam program BPJS perlu dilakukan. Perusahaan harus memprioritaskan perlindungan bagi tenaga kerja dan memberikan edukasi mengenai manfaat dan keharusan mendaftar ke BPJS.

b. Faktor Eksternal

Faktor ini juga terjadi karena persyaratan administratif yang ditetapkan oleh BPJS sangat ketat dan rumit, ditambah dengan proses administrasi yang bisa dikatakan cukup panjang dan memakan waktu, sehingga perusahaan menjadi ragu untuk mendaftarkan tenaga kerjanya ke program BPJS. Selain itu, kewajiban untuk memberikan data pribadi secara benar dan lengkap kepada

BPJS juga menyebabkan beberapa tenaga kerja merasa sangat terbebani (Nurul Kusuma Dewi, 2022)²⁹

²⁹ Nurul Kusuma Dewi. 2022. Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Tidak Terdaftar BPJS", Jurnal Serambi Hukum, Vol. 15, No. 02.

BAB III

PEMBAHASAN TENTANG PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL PADA PEKERJA YANG TIDAK TERDAFTAR PESERTA BPJS KETENAGAKERJAAN BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BPJS

A. Bentuk Perlindungan Kepada Pekerja yang Tidak Mendapatkan Haknya Sebagaimana Diatur Dalam Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang BPJS

Perlindungan hukum sebagai bentuk tindakan yang dilakukan penegak hukum termasuk yang oleh pemerintah kepada masyarakat ataupun oleh perusahaan kepada pekerjanya dengan menerapkan peraturan agar mendapatkan keadilan serta upaya untuk mewujudkan tertib hukum. Adapun perlindungan hukum bagi pekerja yang tidak mendapatkan jaminan BPJS Ketenagakerjaan di perusahaan dimana pekerja melakukan kegiatanya merupakan tindakan yang dilakukan pemerintah daerah atau pengelola BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan hukum kepada pekerja agar mereka mendapatkan hak jaminan sosialnya. Disisi lain menurut Suyatno bahwa perlindungan hukum bagi bekerja pada dasarnya untuk memastikan hak dasar yang dijamin konstistusi seperti yang disebutkan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.³⁰ Dalam hasil wawancara dengan narasumber di BPJS Ketenagakerjaan juga menguraikan bahwa pekerja tentunya perlu mendapatkan hak sosialnya yang perlu dimiliki pekerja seperti jaminan kesehatan sebagai pemenuhan hak dasar bagi pekerja di perusahaan.³¹

Perlunya perlindungan hukum karena selama ini banyak pekerja tidak mendapatkanya hak dasarnya yaitu hak jaminan kesehatan dari BPJS

³⁰ Suyanto, Heru, and Andriyanto Adhi Nugroho. "Perlindungan Hukum terhadap Hak-hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan." Jurnal Yuridis Vol 3. No 2 Tahun 2016

³¹ Hasil wawancara penulis dengan *Account representative* BPJS Ketenagakerjaan di Kota Samarinda, Pada Hari Selasa tanggal 7 Januari 2025, pukul 11.15 ...

Ketenagakerjaan, seperti yang dialami pekerja-pekerja yang ada di Samarinda. Berdasarkan informasi dari BPJS Ketenagakerjaan bahwa banyak pekerja yang belum terdaftar sebagai penerima jaminan kesehatan karena perusahaan-perusahaan dimana mereka bekerja tidak mendaftarkan pekerjanya dalam jaminan kesehatan seperti BPJS Ketenagakerjaan di Samarinda.³² Dengan perlindungan hukum tersebut diupayakan agar hak dasar pekerja didapatkan sebagai upaya dalam mendukung pencapaian keadilan dan pemenuhan kewajiban perusahaan. Namun karena ada beberapa perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan menjadi masalah yang tentu saja mempersulit pekerja selain tidak mendapatkan haknya juga jaminan kesehatan tidak ada.

Ketenagakerjaan mencakup semua aspek yang berhubungan dengan tenaga kerja, baik sebelum, selama, maupun setelah periode kerja. Ini mencakup seluruh dimensi hubungan antara pekerja dan pemberi kerja, seperti perusahaan atau majikan.³³ Dan hal ini tentunya perlu diterapkan kembali agar hubungan perusahaan dengan pekerja dapat berjalan sebagaimana mestinya. Karena dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Pada Pasal 99 ayat (1) Setiap pekerja atau buruh serta keluarganya berhak mendapatkan jaminan sosial tenaga kerja, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam ayat tersebut. (2) dilaksanakan sebagaimana yang sudah diuraikan dalam aturan hukum, selanjutnya dijelaskan dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), Undang-undang ini mengharuskan semua perusahaan atau yang

³² Ibid, Hasil wawancara 7 Januari 2025, pukul 11.15 wita

³³ Richard Aritondang, "Perlindungan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan dirinya dan Peserta Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan di Kota Pontianak", Jurnal Mahasiswa S1 Fakultas Hukum , Vol.5 No.1 2016

memberikan pekerjaan agar segera mendaftarkan karyawannya sebagai peserta jaminan sosial Ketenagakerjaan.

Rendahnya kesadaran pemberi kerja atau perusahaan terhadap hukum memerlukan penegakan hukum yang optimal. Namun, tanpa adanya pengawasan yang memadai, kerja sama antara BPJS Ketenagakerjaan dan lembaga penegak hukum, serta sarana dan prasarana untuk penegakan hukum, serta memastikan penegakan hukum terhadap pemberi kerja atau perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawan mereka sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan menjadi kurang efektif.³⁴ Dari hasil wawancara dengan BPJS Ketenagakerjaan juga mengungkapkan bahwa perusahaan dimana pekerja bernaung masih kurang sadar dalam memberikan kesejahteraan pada pekerjanya, karena banyak dari perusahaan yang tidak mendaftarkan mereka dalam jaminan kesehatan.³⁵

Dari hasil observasi bahwa di Samarinda ada saja perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga disatu sisi menimbulkan masalah, karena tentunya pekerja perlu mendapatkan haknya dalam jaminan sosial. Dan ini yang kurang ditanggapi baik oleh pimpinan perusahaan. Karena pada padasarnya setiap orang apalagi yang bekerja di suatu perusahaan yang kapan saja akan mengalami sakit atau cedera ketika saat bekerja, dan ketika tidak ditanggung oleh perusahaan tentunya akan mempersulit dan membenani pekerja ketika mengurus sendiri. Sedangkan pimpinan di suatu perusahaan wajib mendaftarkan pekerjanya bila sudah memenuhi ketentuan, dan

³⁴ Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Literasi Nusantara, Hal. 13.

³⁵ Hasil wawancara penulis dengan *Account representative* BPJS Ketenagakerjaan di Kota Samarinda, Pada Hari Selasa tanggal 7 Januari 2025, pukul 11.15 wita

ketika tidak dipenuhi kewajiban tersebut, tentunya pimpinan perusahaan dapat dikenakan sanksi.

Salah satu penyebab tidak didaftarkannya pekerja dalam kenaggotaan BPJS karena pimpinan perusahaan memiliki tingkat kepatuhan yang rendah, hal ini seperti yang dikatakan Ketua Komisi IV DPRD Samarinda bahwa tingkat kepatuhan perusahaan dalam memenuhi hak para pekerja di Samarinda masih tergolong rendah, dan salah satu indikatornya adalah kebanyakan perusahaan yang menjalankan aktivitasnya di wilayah Kota Samarinda belum mendaftarkan seluruh pekerjanya dalam kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan.³⁶ Mengenai perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjaanya dalam kepersertaan BPJS Ketenagakerjaan tentunya masih cukup banyak, mengingat perusahaan di Samarinda yang melakukan aktivitasnya untuk tahun 2022 ada perusahaan PT. Sinar Kumala Naga yang mencapai 113 orang, tahun 2023 ada 219 orang sedangkan tahun 2024 mencapai 132 orang. Untuk perusahaan kapal ekspres tahun 2022 mencapai 146 orang, tahun 2023 sebesar 135 orang dan tahun 2024 ada 129 orang, untuk Dinas Komunikasi dan Informatika tahun 2022 ada 46 orang, tahun 2023 sebanyak 37 orang dan tahun 2024 sebanyak 26 orang. Untuk Damkar untuk tahun 2022 sebanyak 128, tahun 2023 sebanyak 219 orang sedangkan tahun 2024 sebanyak 138 orang. Dari sekian banyak perusahaan tersebut tentunya belum sebanding dengan jumlah pekerja yang terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan, masih banyak pekerja yang belum didaftarkan. Seperti yang dikatakan Ketua Komisi IV DPRD bahwa banyak perusahaan termasuk perusahaan besar belum sepenuhnya

³⁶ Alfi, 2025. *DPRD Samarinda Desak Perusahaan Daftarkan Pekerja ke Program BPJS*, Diakses dari: <https://natmed.id/dprd-samarinda-desak-perusahaan-daftarkan-pekerja-ke-program-bpjs/>

mematuhi regulasi tersebut, sehingga mengancam perlindungan tenaga kerja, terutama keselamatan dan jaminan sosial.

Karena banyaknya pekerja yang tidak didaftarkan pada BPJS Ketenagakerjaan di Samarinda oleh pimpinan perusahaan dimana mereka bekerja, maka menjadi suatu hal yang wajib untuk mengatur dan memberikan perlindungan kepada pekerja tersebut, agar-hak-haknya sebagai pekerja yang juga layak mendapatkan jaminan kesehatan segera diperolehnya dan dimanfaatkan. Perlindungan hukum bagi pekerja pada dasarnya memiliki tujuan sebagai upaya dalam memastikan hak-hak dasar pekerja atau buruh, serta memberikan jaminan kesempatan dan perlakuan yang setara tanpa adanya diskriminasi dalam bentu apa pun, guna mencapai kesejahteraan pekerja dan keluarganya.

Mengenai perlindungan tersebut pada hakikatnya sudah ditentukan dan diatur dalam UU No. 24/2011 dan dengan tegas menetapkan untuk melindungi individu yang terlibat baik yang menerima pekerjaan maupun yang memberikan pekerjaan, dengan ketentuan bahwa si pemberi diwajibkan untuk memasukan pekerjanya dalam keanggotaan jaminan kesehatan. Dan tentunya bila upaya tersebut tidak dilakukan maka si pemberi kerja dapat menerima hukuman/sanksi administratif seperti ditegur secara tertulis, atau pembayar denda, penolakan terhadap setiap layanan umum yang telah ditentukan, dan juga kemungkinan mendapatkan sanksi yang lebih berat berupa pidana.

Perusahaan yang berbentuk persekutuan dan memiliki lebih dari 20 pekerja termasuk dalam kategori pihak pemberi kerja yang diwajibkan untuk mendaftarkan pekerja mereka sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Sebagaimana disebutkan dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS

mengatur bahwa pemberi kerja secara bertahap harus mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang berlaku dan sudah diatur dalam perundang-undangan tersebut.

Pekerja memiliki hak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial dengan biaya ditanggung oleh perusahaan, jika pemberi kerja terbukti tidak mendaftarkan pekerjanya pada BPJS. Sebagaimana yang diatur pada pasal 15 ayat (1) Undang-undang BPJS dan Keputusan MA No. 82/PUU-X/2012. mengenai syarat serta ketentuan setiap peserta yang mendaftar di BPJS dalam PP No. 84/2013, yang merupakan gubahan edisi 9 PP No. 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja, yang umumnya lebih sering disebut PP No. 84 Tahun 2013.³⁷

Beberapa Ketentuan didalam Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menentukan bahwa setiap peserta perlu memperhatikan aturan hukum karena ada perlindungan yang diterapkan kepekerja yang belum mendapatkan haknya , bentuknya sebagai berikut:

1. Diupayakannya perlindungan bagi pekerja yang tidak diberikan hanya tentunya merupakan hak mendasar yang perlu mereka dapatkan, untuk itu perlindungan demikian ditentukan secara eksplisit dalam UUD 1945 bahwa setiap warga layak mendapatkan pekerjaan serta adanya perlindungan atas hak-haknya. Tindakan ini merupakan jaminan dasar yang mengatur sehingga tidak terjadi kesenjangan antar yang memberi kerja dengan pekerja dalam suatu perusahaan. Tentunya semua aturan yang ditetapkan terutama dalam UU Ketenagakerjaan maupun aturan mengenai program BPJS tentunya

³⁷ Silaen, S. 2022. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didaptarkan 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.

sebagai upaya untuk menciptakan keadilan dan semua pihak perlu menerapkannya, karena ketika aturan tersebut dilanggar tentunya ada sanksi yang tegas bahkan sanksi pemidanaan yang diterima perusahaan atau yang memberikan pekerjaan, karena itu bentuk dasar dalam memberikan perlindungan mengacu pada aturan tersebut, dan itu sangat penting.

2. Kewajiban Pengusaha untuk Memberikan Perlindungan: Pasal 89 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS: Menyebutkan bahwa pengusaha wajib mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk ketentuan tentang jaminan sosial ketenagakerjaan. Ini berarti pengusaha harus mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan.
3. Hak Pekerja atas Perlindungan Sosial : Pasal 97 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS: Menyebutkan bahwa setiap pekerja berhak atas perlindungan sosial sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Jaminan sosial yang disediakan oleh BPJS Ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan sosial yang dimaksud
4. Hak Pekerja dalam Kasus Pelanggaran: Pasal 159 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS: Memberikan hak kepada pekerja untuk mengajukan tuntutan atau pengaduan jika hak-haknya tidak dipenuhi, termasuk hak atas perlindungan jaminan sosial. Pekerja dapat mengajukan pengaduan kepada instansi terkait seperti Dinas Tenaga Kerja atau lembaga pengawasan ketenagakerjaan.
5. Sanksi bagi pengusaha terkait pelanggaran disiplin tidak mendaftarkan pekerjanya dalam jaminan kesehatan: Pasal 185 menyebutkan sanksi administratif bagi pengusaha yang melanggar ketentuan ketenagakerjaan. Jika

tidak mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan, dapat diberikan sanksi administratif atau denda sesuai dengan peraturan yang berlaku.

5. Penyelesaian Sengketa: Pasal 150: Mengatur tentang penyelesaian sengketa dalam hubungan industrial, yang dapat digunakan untuk menuntut hak pekerja termasuk hak atas perlindungan sosial.

Adapun bentuk perlindungan lain yang dapat diterapkan bagi pekerja atau pihak yang berwenangan dalam pengelolaan pekerja baik itu pemerintah daerah ataupun pihak yang berkompeten dalam mengatur hak-hak jaminan keselamatan pekerja di perusahaan, upaya perlindungan tersebut dapat dilakukan dengan:

1. Pemerintah daerah melalui anggota DPRD di Samarinda dapat melakukan tindakan untuk menegur pimpinan perusahaan yang tidak mematuhi aturan terkait pekerja yang tidak mendapatkan haknya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di wilayah Samarinda, sehingga dengan teguran tersebut setidaknya pimpinan perusahaan dapat meningkatkan kepatuhannya dalam mendukung hak pekerja. Namun upaya dalam meningkatkan kepatuhan tersebut tentunya perlu menyinkronkan dengan data dari Dinas Tenaga Kerja, terutama perusahaan yang belum mematuhi aturan mengenai pembayaran jaminan social tenaga kerja. Karena umumnya banyak juga perusahaan-perusahaan yang aktif di Samarinda belum melakukan pelunasan dalam pembayaran BPJS Ketengakerjaan.
2. Melalui media pekerja dapat memberikan laporan terkait dirinya dan rekannya yang belum didaftarkan dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan di Samarinda, sehingga nantinya media akan memberitakan ke media dan akan nantinya ditanggapi oleh pemerintah melalui dinas terkait pemberi

jaminan social, sehingga dari upaya tersebut juga sebagai bentuk perlindungan hukum atas pekerja yang belum mendapatkan haknya.

3. Intansi seperti dinas perlu melibatkan BPJS agar dapat mendata perusahaan-perusahaan mana saja yang belum mendaftarkan pekerjanya dalam keanggotaan BPJS Ketenagakerjaan, sehingga dapat melakukan tindakan serta mengetahui perusahaan mana saja yang belum melakukan pelunasan pembayaran tuggakan BPJS pekerjanya, dan nantinya pula pemerintah dapat melakukan tindakan pemeriksanaan lanjutan terkait perusahaan yang kurang disiplin dalam mematuhi ketentuan dan peraturan mengenai jaminan social. Tindakan ini juga selain menerapkan regulasi juga sebagai bentuk sinkronisasi data antara BPJS Ketenagakerjaan dengan dinas tenaga kerja menjadi langkah awal untuk menertibkan perusahaan yang belum mematuhi aturan tersebut.
4. Upaya lain yang juga merupakan bentuk perlindungan bagi pekerja agar mendapatkan hak dalam jaminan social kesehatan yaitu diperlukan peran pemerintah melalui DPRD khususnya Komisi IV Kota Samarinda dimana perlu melakukan tinjauan di lapangan guna memastikan kepatuhan perusahaan, terutama perusahan-perusahaan besar yang memiliki tenaga kerja yang besar bahkan mencapai ratusan pekerja. Dengan begitu dapat dengan mudah mengetahui seberapa banyak pekerjanya yang didaftarkan dan berapa yang belum di daftarkan. Dengan demikian pemerintah daerah dapat mengetahui seberapa besar tingkat kepatuhan perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerjanya.

5. Jika menemukan perusahaan kurang patuh dalam menerapkan ketentuan tersebut, tentunya pemerintah perlu menerapkan sanksi yang tegas, karena dengan penerapan sanksi yang tegas perusahaan diharapkan menjadi patuh, dan pemenuhan perlindungan hukum terhadap pekerja yang belum mendapatkan hak jaminan kesehatannya dapat terpenuhi. Dan yang lebih penting tentunya adalah pemberian sanksi secara tegas agar dapat memberikan efek jera kepada setiap organisasi yang dianggap lalai dalam menerapkan aturan mengenai pekerja dan jaminan kesehatan yang seharunya diterapkan dalam dunia kerja.

Jika perusahaan tetap tidak patuh tentunya pihak pemerintah dan dinas terkait baik itu BPJS maupun dinas tenaga kerja tentunya dapat mengupayakan pemberian sanksi. Tentunya acuan dasar dalam menerapkan kedisiplina perusahaan agar mau mematuhi aturan mengenai ketenagakerjaan dan jaminan kesehatan adalah memberikan mereka sanksi yang tegas, baik administratif maupun pidana, sebagai efek jera untuk tidak melakukan tindakan indisipliner dalam mengatur perusahaannya.

Secara khusus BPJS serta pemerintah yang berwenang dalam hal ini perlu mengimpelemntasikan upaya hukum dengan melakukan penindakan tegas, tindakan mendasar tentunya dapat dilakukan dengan melakukan tinjauan ke lokasi, untuk menemukan bukti apakah ada perusahaan yang melakukan ketidak adilan pada pekerjanya terutama terkait bagi pekerja yang belum didaftarkan dalam jaminan kesehatan, dan bila ditemukan tentunya pemerintah atau petugas dari BPJS tentunya melakukan penindakan, dengan menegur bisa secara langsung maupun tertulis, bila masih sulit diatur tindakan selanjutnya pihak yang

berwenang melakukan upaya pemberian sanksi administratif, dan sanksi pidana atau denda bila perusahaan tersebut masih belum mengindahkan aturan yang berlaku. Karena selama ini sudah banyak perusahaan besar di Samarinda yang belum menerapkan aturan program kesehatan sesuai dengan yang seharusnya, dan penindakan dari pihak yang berwenang sangat jarang dilakukan, akibatnya selain merugikan pekerja juga menimbulkan kegaduhan dalam usaha/pekerjaan. Mekanisme ini menetapkan persyaratan tertentu bagi pihak yang melanggar ketentuan untuk melengkapi identitas kepesertaan jaminan sosial agar bisa memperoleh layanan publik tertentu.

Tindakan penegakan hukum tersebut selain sebagai upaya untuk menciptakan rasa keadilan juga menegakan aturan sesuai kaidah dan norma yang berlaku, karena pada dasarnya prinsip utama yang melaukan penindakan adalah pihak berwajib yang melakukan tindakan tegas sebagai pemenuhan hak dan menyelesaikan masalah yang dihadapi pekerja. Untuk itu dalam penegakan hukum ini dapat diterapkan melalui upaya penegakan hukum preventif dan upaya penegakan hukum represif. Tindakan yang perlu dilakukan adalah penindakan secara preventif dimana pihak pemerintah perlu melibatkan masyarakat untuk menjadi media dan informasi agar ketika ada perusahaan yang bermasalah, dengan segera melakukan pelaporan dan dilakukan penindakan, tujuan dasar dari tindakan ini agar masalah-masalah yang terjadi dalam organisasi termasuk masalah jaminan sosial dapat diatasi dengan segera.

Adapun penindakan dengan upaya refresif yaitu pemerintah daerah dan jajarannya melakukan penindakan langsung bila sudah menerima laporan adanya perusahaan yang indisipliner dalam mengelola pekerjanya, sehingga secara

langsung mendatangi dan melakukan sidak untuk memberikan teguran, upaya ini pada dasarnya membentuk dan melakukan penindakan agar masalah tidak meluas, serta adanya kemampuan pemerintah daerah di Samarinda meredam masalah yang meluas dan memberikan pendisiplinan kepada perusahaan yang diduga melakukan pelanggaran. Sehingga tindakan selanjutnya dapat dilakukan di lembaga pengadilan jika kasus yang ada lebih rumit dan berbelit-belit. Dengan begitu upaya memberikan perlindungan kepada setiap pekerja khususnya yang tidak mendapatkan haknya dalam jaminan kesehatan setidaknya dapat diterapkan dan dilakukan. sehingga semua pekerja yang tidak terdaftar dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan dapat terpenuhi hak-haknya sebagai pekerja yang juga berhak memperoleh jaminan kesehatan sebagaimana layaknya pekerja lain yang sudah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

B. Upaya Hukum Yang Dapat Dilakukan Oleh Pekerja di Samarinda Terhadap Perusahaan Agar Mendapatkan Hak Program BPJS Ketenagakerjaan

Upaya hukum merupakan upaya yang diberikan oleh undang-undang kepada seseorang atau badan hukum untuk hal tertentu untuk melawan putusan hakim sebagai tempat bagi pihak-pihak yang tidak puas dengan putusan hakim yang dianggap tidak sesuai dengan apa yang diinginkan, tidak memenuhi rasa keadilan. Dengan kata lain upaya hukum diartikan sebagai langkah yang diambil oleh pihak yang tidak puas dengan putusan pengadilan. Dalam sistem hukum, terdapat dua kategori utama upaya hukum: biasa dan luar biasa.

Upaya Hukum Biasa seperti banding dan kasasi adalah langkah pertama yang bisa ditempuh untuk melawan putusan yang dianggap tidak adil. Upaya

hukum ini umumnya memiliki batasan waktu dan prosedur yang harus diikuti. Terdapat tiga jenis upaya hukum biasa, yaitu:

1. Perlawanan (*Verzet*)

Terdakwa atau penuntut umum dapat mengajukan perlawanan atas putusan hakim yang dianggap tidak sesuai dengan rasa keadilan. Perlawanan ini harus mengikuti prosedur dan batas waktu yang ditentukan.

2. Banding

Upaya hukum yang memungkinkan terdakwa atau penuntut umum menggugat putusan pengadilan di tingkat yang lebih tinggi (pengadilan tinggi). Banding bertujuan untuk menggugat keputusan pengadilan yang mengandung pemidanaan.

3. Kasasi

Merupakan upaya hukum yang diajukan ke Mahkamah Agung. Kasasi bertujuan untuk mencapai kesatuan penafsiran hukum oleh pengadilan.

Upaya Hukum Luar Biasa seperti peninjauan kembali (PK) dan perlawanan pihak ketiga (*derden verzet*) diajukan dalam situasi yang lebih spesifik dan ketat. Dalam hukum acara perdata, terdapat dua jenis upaya hukum luar biasa:

1. Peninjauan Kembali (PK)

Dilakukan untuk mencapai kesatuan penafsiran hukum. PK memungkinkan pengadilan mengkaji kembali putusan yang telah berkekuatan hukum tetap. Syarat mengajukan PK antara lain; adanya kebohongan atau tipu muslihat pihak lawan yang baru diketahui setelah putusan, temuan alat bukti baru (disebut “*Novum*”), dan poin tuntutan yang belum diputus tanpa pertimbangan sebab-sebabnya.

2. Perlawanan Pihak Ketiga (*Derden Verzet*)

Upaya ini diajukan oleh pihak ketiga yang merasa haknya terganggu oleh putusan pengadilan. Misalnya, jika ada pihak ketiga yang memiliki hak atas suatu objek (misalnya tanah) dan merasa terdampak oleh putusan pengadilan yang mengenai objek tersebut, ia dapat mengajukan perlawanan pihak ketiga.

Adapun upaya hukum yang dilakukan pekerja perusahaan-perusahaan di Samarinda atas hak program BPJS Ketenagakerjaan merupakan tindakan yang dilakukan pekerja untuk meminta hak jaminan kesehatan pada perusahaan dimana ia bekerja dan upaya tersebut yang sudah diatur dalam perundang-undangan seperti Undang-Undang No 24 tahun 2011 tentang BPJS. Dimana hak-hak yang perlu pekerja dapatkan terkait program utama yang diterapkan BPJS Ketenagakerjaan seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiu (JP), Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Program-program tersebut memberikan perlindungan kepada pekerja dari saat berangkat, aktivitas selama bekerja hingga pekerja kembali ke rumahnya.

Upaya yang dapat dilakukan pekerja jika tidak terpenuhi haknya tentunya dapat melakukan tuntutan hal ini sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan dalam Pasal 159 bahwa memberi hak pada pekerja untuk mengajukan tuntutan jika hak-haknya tidak dipenuhi, termasuk hak atas perlindungan sosial yang seharusnya diberikan melalui BPJS Ketenagakerjaan.

Setiap pekerja yang tidak mendapatkan hanyak tentunya melakukan pengaduan ke BPJS Ketenagakerjaan serta ke Dinas Tenaga Kerja. Pekerja dapat

mengajukan pengaduan jika perusahaan tidak memenuhi kewajiban pendaftaran dan pembayaran iuran, yang dapat berujung pada pemeriksaan dan tindakan hukum terhadap perusahaan.³⁸ Begitujuga dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dimana setiap pekerja tetap mendapatkan perlindungan hukum dalam bidang jaminan sosial tenaga kerja, sebagaimana juga diatur dalam Pasal 99 undang-undang yang sama. Pengaturan ini tidak ada berubah meskipun ada ketentuan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja telah berlaku. Ini disebabkan karena Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan berfungsi sebagai kebijakan umum dalam bidang ketenagakerjaan, yang juga dikenal sebagai undang-undang payung. Undang-undang ini membatalkan enam ordonansi dan sembilan undang-undang sebelumnya.³⁹

³⁸ Nurul Kusuma Dewi. 2022. *Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Tidak Terdaftar BPJS*. Jurnal Serambi Hukum, Vol. 15, No. 02.

³⁹ Luthvi Febryka Nola. 2020. *Penerapan Omnibus Law dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Kajian 25, No. 3.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Sebagaimana yang sudah dijabarkan dari hasil penelitian dan pembahasan maka, untuk menguraikan hasil serta uraian dari penelitian ini, dapat diuraikan kesimpulan yaitu:

1. Perlindungan hukum bagi pekerja tentunya perlu dilakukan selain menciptakan rasa keadilan juga menghindari sikap diskriminasi pihak pekerja tertentu dan tindakan organisasi yang tidak melakukan kewajibannya merupakan perbuatan yang menyalahi aturan yang berlaku dan tentunya tidak sesuai dengan SOP Perusahaan, untuk itu BPJS kota Samarinda melakukan peninjauan bila ada pekerja yang tidak terdaftar dalam jaminan kesehatan, sehingga perusahaan yang melakukan pelanggaran tersebut dapat ditindak dengan menerapkan sanksi teguran, sanksi administrasi lainnya berupa denda, dan tindakan lebih lanjut diupayakan dengan memberikan sanksi pidana, namun selama ini yang berlaku hanya sanksi teguran, karena perusahaan bersangkutan dapat memenui kewajibannya setelah adanya teguran tersebut, ini juga menunjukkan bahwa perlindungan bagi pekerja dapat berjalan sesuai dengan ketentuan. Karena dalam pantauan BPJS Ketenagakerjaan tentunya masih terbatas karena kurangnya informasi dari masyarakat serta dari pekerja itu sendiri yang ketika terjadi indisliner dari organisasi dimana mereka bekerja maka pihak pemerintah termasuk BPJS tidak dapat melakukan penindakan secara langsung karena minimnya laporan.

2. Upaya yang dapat dilakukan pekerja jika tidak terpenuhi haknya tentunya dapat melakukan tuntutan hal ini sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan disebutkan dalam Pasal 159 bahwa memberi hak pada pekerja untuk mengajukan tuntutan jika hak-haknya tidak dipenuhi. Pengaduan dapat dilakukan ke BPJS Ketenagakerjaan serta ke Dinas Tenaga Kerja. Pekerja dapat mengajukan pengaduan jika perusahaan tidak memenuhi kewajiban pendaftaran dan pembayaran iuran, yang dapat berujung pada pemeriksaan dan tindakan hukum terhadap perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang telah diuraikan tersebut, maka dapat diuraikan saran berkaitan dengan penelitian ini:

1. Kepada pemerintah daerah Kota Samarinda dapat mengambil kebijakan sebagai bentuk pemberian perlindungan pada pekerja, yaitu melalui DPRD khususnya Komisi IV Kota Samarinda perlu melakukan tinjauan di lapangan guna memastikan kepatuhan perusahaan, terutama perusahaan-perusahaan besar yang memiliki tenaga kerja yang besar bahkan mencapai ratusan pekerja. Dengan begitu dapat dengan mudah mengetahui seberapa banyak pekerjanya yang didaftarkan dan berapa yang belum di daftarkan. Dengan demikian pemerintah daerah dapat mengetahui seberapa besar tingkat kepatuhan perusahaan dalam memenuhi hak-hak pekerjanya.
2. pekerja bila belum mendapatkan haknya dalam jaminan sosial tentunya mereka secara langsung mengupayakan penindakan dengan melaporkan kepihak yang lebih berwenang, baik kepihak BPJS langsung maupun

kepihak pemerintah daerah yang bersangkutan, sehingga pihak BPJS dapat mengambil langkah penindakan langsung ke perusahaan, dengan menegur, memutuskan kontrak dan penindakan untuk memutus layanan publik dalam setiap usaha yang dilakukan perusahaan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

A. Daftar Literatur

- Alfi, 2025. *DPRD Samarinda Desak Perusahaan Daftarkan Pekerja ke Program BPJS*, Diakses dari: <https://natmed.id/dprd-samarinda-desak-perusahaan-daftarkan-pekerja-ke-program-bpjjs/>.
- Andika Wijaya. 2018. *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Jakarta, Sinar Grafika.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Medan: Literasi Nusantara.
- Asih Eka Putri, 2014. *Paham BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Kesehatan)*, Seri Buku Saku-2, iedrich-Ebert-Stiftung
- Departemen Pendidikan Nasional, 2011. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cetakan Empat, PT Gramedia Pustaka Utama: Jakarta.
- Devi Lestyasari, 2014. *Hubungan Upah Minimum Provinsi Dengan Jumlah Tenaga Kerja Formal Di Jawa Timur*, (Surabaya: Fakultas Ekonomi, Unesa)
- Fithri Chairunnisa, 2014. *Kajian Hukum Administrasi Negara Tentang Sanksi Disiplin Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Bupati Lhokseumawe* (Aceh Utara), Jurnal Fakultas Hukum Universitas Sumatera Utara Medan.
- F. Sugeng Istanto, 2007. *Penelitian Hukum* (Yogyakarta: CV Ganda)
- Glorasia, Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli, <http://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>, 13 April 2014, Diakses pada tanggal 28 Agustus 2022
- Hafiz Sutrisno. 2020. *Pengaruh BPJS ketenagakerjaan dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja*. PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat Vol 4. No.1.
- Harun M.Husen, 1990. *Kejahanan dan Penegakan Hukum Di Indonesia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Hermein Hadiati Koeswadji, 1984, *Hukum dan Masalah Medik*, Surabaya, Airlangga University Press

- Heru Suryanto, 2022. *Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan*, Jurnal Hukum. Diterbitkan oleh Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Veteran, 2018, Jakarta, hlm 2. (Diakses tanggal 21 Januari 2022 pukul 22.45 wib)
- Lalu Husni, 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Edisi Revisi, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Laurensius Arliman S. 2019. *Mewujudkan Penegakan Hukum yang Baik di Negara Hukum Indonesia*. Dialogia Iuridica, Jurnal Hukum Bisnis dan Investasi Vol. 11 No. 1
- Lili Rasjidi dan I.B. Wysa Putra, 2016, *Hukum Sebagai Suatu Sistem*, Fikahati Aneska ,Jakarta.
- Luthvi Febryka Nola. 2020. *Penerapan Omnibus Law dalam Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*. Jurnal Kajian 25, No. 3.
- Muchsin, 2003, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Universitas Sebelas Maret, Surakarta
- Nurul Kusuma Dewi. 2022. *Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Tidak Terdaftar BPJS*, Jurnal Serambi Hukum, Vol. 15, No. 02.
- Philipus M. Hadjon, 2010, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indosesia*, Bina Ilmu ,Surabaya.
- Richard Aritondang. 2016. *Perlindungan Hukum Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan dirinya dan Peserta Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan di Kota Pontianak*, Jurnal Mahasiswa S1 Fakultas Hukum, Vol.5 No.1.
- Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara*, (Raja Grafindo, Jakarta, 2006).
- Sahwitri Triandani, 2014. *Pengaruh Tim Kerja, Stress Kerja dan Reward (Imbalan)*, (Pekanbaru: LPPM).
- Satjipto Raharjo. 2009. *Penegakan Hukum Sebagai Tinjauan Sosiologis*. Genta Publishing. Yogyakarta.
- Satjipto Raharjo, 2014. *Ilmu Hukum*, PT. Citra Aditya Bakti, Bandung
- Shant Dellyana. 1988. *Konsep Penegakan Hukum Sebagai*. Liberty. Yogyakarta.
- Silaen, S. 2022. *Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Didafarkan 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.

Soerjono Soekanto. 1983. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penegakan Hukum*. Raja Grafindo. Jakarta.

Sunaryati Hartono, 1994. *Penelitian Hukum Di Indonesia Pada Akhir Abad Ke-20* (Bandung: Alumni)

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, 2016

B. Daftar Perundang-Undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945, Amandemen ke IV

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

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

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara.

Nama	:	Jaru Hanafi
NPM	:	1874201107
No.HP/wa	:	0822 5435 9997
Email	:	jaruhanafi@gmail.com
Status	:	Mahasiswa Smt. Akhir

PEDOMAN WAWANCARA

NARASUMBER : Pelayanan BPJS Jl. Ir. H. Juanda No.103, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124

N A M A :

JABATAN :

ALAMAT :

HARI/WAKTU WAWANCARA :

Adapun bentuk pertanyaan yang diajukan dalam wawancara sebagaimana yang didasarkan pada judul skripsi berikut:

“ PERLINDUNGAN JAMINAN SOSIAL PADA PEKERJA YANG TIDAK TERDAFTAR PESERTA BPJS BERDASARKAN UNDANG-UNDANG NO. 24 TAHUN 2011 TENTANG BPJS”

Berikut daftar pertanyaan wawancara yang diajukan:

1. Bagaimana tindakan pemerintah dan pihak BPJS Ketenagakerjaan dalam memberikan perlindungan khususnya pekerja yang belum mendapatkanya haknya?
2. Bnetuk upaya apa saja yang sudah dilakukan dalam memudahkan hak bagi pekerja sehingga sesuai dengan ketentuan ?
3. BPJS Ketenagakerjaan mengcover apa saja?
4. Untuk perusahaan minimal berapa lama kontrak kerja sehingga perlu didaftarkan sebagai penerima layanan BPJS Ketenagakerjaan?
5. Maksimal berapa lama pekerja di perusahaan mendapatkan layanan BPJS Ketenagakerjaan?

7. Kendala apa saja yang dihadapi bagi penyelenggaran BPJS Ketenagakerjaan terkait pekerja yang tidak didaftarkan dalam BPJS ketenagakerjaan tersebut?

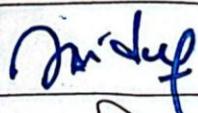
Berikut daftar data penunjang yang diperlukan:

1. Sejarah singkat Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan di Jl. Ir. H. Juanda No.103, Sidodadi, Kec. Samarinda Ulu, Kota Samarinda, Kalimantan Timur 75124
2. Struktur serta visi dan misi Pelayanan BPJS Ketenagakerjaan di Juanda Kota Samarinda
3. Profil Narasumber
4. Data perusahaan yang terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan di Juanda Samarinda

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapan terima kasih.



Mengetahui:

No	Dosen	Nama Dosen	Tanda Tangan
1.	Pembimbing I	Dr. Jaidun SH., M.H.	
2.	Pembimbing II	H. Nainuri Suhadi, SH., M.Hum	

DOKUMENTASI PENELITIAN







SURAT KETERANGAN KERJA

Nomor : KET/ 2 /012025

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Fandy Dian Pramana
 NPK : 144730781
 Jabatan : Kabid. Pengendalian Operasional
 Unit Kerja : BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Samarinda

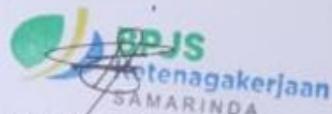
Menerangkan :

Nama : Jaru Hanafi
 NIM : 1874201107
 Jurusan : S1 Hukum
 Universitas : Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda

Bahwa yang bersangkutan benar telah melakukan penelitian di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Samarinda pada tanggal 7 Januari 2025.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya,terima kasih.

Samarinda, 22 Januari 2025


 Fandy Dian Pramana
 Kabid. Pengendalian Operasional