

TANGGUNGJAWAB HUKUM PERUSAHAAN AKIBAT TIDAK DIDAFTARKANNYA TENAGA KERJA SEBAGAI PESERTA JAMINAN SOSIAL

Trisna Wulaningsih

Magister Ilmu Hukum Universitas Hang Tuah
Email inadarwanto43@yahoo.com

M.Khoirul Huda

Magister Ilmu Hukum Universitas Hang Tuah
Email : emka.huda@hangtuah.ac.id

Adriano

Magister Ilmu Hukum Universitas Hang Tiah
Email : adriano@hangtuah.ac.id

Abstrak

Perwujudan jaminan sosial bagi warga negara dilaksanakan oleh negara dalam Sistem Jaminan Sosial Nasional. Salah satu jaminan sosial yang diberikana oleh negara adalah jaminan sosuial kesehatan. Pemenuhan jaminan sosial kesehatan juga menjadi kewajiban bagi perusahaan terhadap tenaga kerja. Namun pada prakteknya masih ada tenaga kerja yang tidak didaftarkan oleh perusahaan sebagai peserta jaminan sosial kesehatan. Jaminan sosial kesehatan merupakan hak tenaga kerja, sehingga tidak didaftarkannya tenaga kerja dalam jaminan sosial kesehatan menimbulkan permasalahan perlindungan hukum bagi tenaga kerja ketika mengalami sakit atau pun kecelakaan kerja. Sementara di satu sisi perusahaan yang telah sengaja atau lalai tidak mengikutsertakan tenaga kerja dalam kepesertaan jaminan sosial kesehatan secara hukum dapat dimintai pertanggungjawaban baik melalui jalur perdata, administrasi atau bahkan secara pidana bedasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kata Kunci: *jaminan sosial; tanggung jawab; perusahaan; tenaga kerja*

Abstract

The implementation of social security for citizens is carried out by the state through the National Social Security System. One of the social securities provided by the state is health social security. The fulfillment of health social security is also an obligation for companies towards their workers. However, in practice, there are still workers who are not registered by companies as participants in health social security. Health social security is a worker's right, and failure to register workers for health social security creates legal protection issues for workers when they fall ill or experience work-related accidents. On the other hand, companies that deliberately or negligently fail to enroll their workers in health social security can be held legally accountable, whether through civil, administrative, or even criminal proceedings, based on applicable laws and regulations.

Keywords: *social security; responsibility; company; workers*

A. PENDAHULUAN

Konstitusi Negara Republik Indonesia menyebutkan setiap warga negara berhak atas perlindungan dari negara. Perlindungan merupakan bentuk kewajiban negara yang diberikan kepada setiap warga negara berupa hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, hak atas pengakuan, jaminan, perlindungan, dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama di hadapan hukum, hak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja, hak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan. Untuk

mewujudkan derajat kesehatan bagi seluruh rakyat Indonesia, negara mengembangkan sistem jaminan sosial dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan dan negara bertanggung jawab atas fasilitas pelayanan kesehatan dan fasilitas pelayanan umum yang layak.

Berkaitan dengan jaminan sosial, ditetapkan Undang-undang No 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UUSJSN) yang dalam penjelasannya menyebutkan SJSN adalah program negara yang bertujuan untuk memberi perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Melalui SJSN, setiap penduduk diharapkan dapat memenuhi kebutuhan hidup dasar yang layak apabila terjadi hal-hal yang dapat mengakibatkan hilangnya atau berkurangnya pendapatan, menderita sakit, mengalami kecelakaan, kehilangan pekerjaan, memasuki usia lanjut atau pensiun. Secara filosofi penyelenggaraan SJSN berlandaskan pada hak asasi manusia dan hak konstitusional setiap warga negara. Lebih lanjut dalam Pasal 1 ayat (6) penyelenggaraan jaminan sosial dilakukan oleh sebuah badan hukum publik yang diberi wewenang menangani jaminan sosial bagi masyarakat secara nasional dan komprehensif. Badan hukum publik tersebut adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang dibentuk berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS (UUBPJS).

Sementara itu pembiayaan program jaminan sosial menggunakan sistem asuransi sosial. Asuransi sosial adalah suatu mekanisme pengumpulan dana yang bersifat wajib yang berasal dari iuran guna memberikan perlindungan atas risiko sosial ekonomi yang menimpa peserta dan/atau anggota keluarganya. Lebih lanjut Pasal 17 Ayat (1) UUBPJS menyebutkan bahwa setiap peserta wajib membayar iuran kemudian di ayat (2) menyebutkan setiap pemberi kerja wajib memungut iuran dari pekerjanya, menambahkan iuran yang menjadi kewajibannya dan membayarkan iuran tersebut kepada BPJS secara berkala. Dengan demikian kewajiban membayar iuran melekat kepada siapa saja yang menjadi peserta Jaminan Kesehatan Nasional. Beban premi atau iuran menjadi beban peserta, penerima/pemberi kerja atau negara (sebagai bentuk subsidi/bantuan).

Meskipun undang-undang telah mewajibkan setiap warga negara menjadi peserta jaminan kesehatan BPJS, akan tetapi dalam pelaksanaannya masih belum merata. Hal ini terlihat pada presentasi grafik kepesertaan jaminan sosial Kesehatan BPJS dari Tahun 2018-2021. Ada sekitar 61,54% warga negara yang belum memiliki jaminan sosial kesehatan termasuk tenaga kerja yang telah bekerja di Perusahaan. Persentase tenaga kerja yang terdaftar dalam jaminan Kesehatan oleh perusahaan hanya sebesar 4,58% di Tahun 2017, 3,59% di Tahun 2018, 3,34% di Tahun 2019, 3,16% di Tahun 2020, dan 2,93% di Tahun 2021. Data tersebut menunjukkan bahwa tiap tahun kepesertaan Tenaga kerja Perusahaan mengalami Penurunan. Hal ini tentu tidak sejalandengan amanah UU BPJS yang menegaskan bahwa setiap tenaga kerja diharapkan mendapatkan jaminan sosial khususnya kesehatan.¹

Sementara itu, apabila tenaga kerja tidak terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan, tenaga kerja harus membayar sendiri biaya kesehatan, termasuk biaya perawatan medis, obat-obatan, dan layanan kesehatan lainnya, yang bukan hanya mahal tetapi akan menjadi beban bagi tenaga kerja dan keluarga. Merujuk pada Data BPJS Ketenagakerjaan, hanya terdapat 63% dari 63.257 perusahaan yang mendaftarkan tenaga kerjanya dalam keikutsertaan BPJS. Artinya sebanyak 23.113 perusahaan lainnya tidak patuh dalam menjalankan kewajiban untuk mendaftarkan dan membayar iuran BPJS tenaga kerjanya atau dengan kata lain masih terdapat banyak tenaga kerja yang belum mendapatkan perlindungan kesehatan dari pemberi kerja, oleh karena itu, dalam hal ini diperlukan tanggung jawab hukum perusahaan jika perusahaan tidak menjalankan kewajibannya dan tidak mendaftarkan tenaga kerjanya dalam keikutsertaan Program BPJS.

¹Badan Pusat Statistik 2017 -2021

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka masalah dalam penelitian ini adalah perlindungan hukum tenaga kerja yang tidak didaftarkan dalam program BPJS oleh Perusahaan dan tanggung jawab hukum perusahaan terhadap tenaga kerja yang tidak didaftarkan dalam program BPJS.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif adalah metode penelitian yang digunakan dalam bidang hukum untuk menganalisis norma-norma hukum yang berlaku. Metode ini lebih fokus pada studi terhadap bahan hukum yang ada seperti undang-undang, peraturan, keputusan pengadilan, dan doktrin hukum, daripada melakukan penelitian empiris di lapangan.

C. PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Tenaga Kerja yang Tidak Didaftarkan Program BPJS Kesehatan

Tenaga kerja didefinisikan sebagai individu baik laki-laki atau perempuan yang sedang dalam dan/atau akan melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan Masyarakat.² Sementara itu menurut Undang-undang No.13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (UU Ketenagakerjaan) menyebutkan tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melaksanakan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Cita hukum dari ketenagakerjaan di Indonesia sejalan dengan tujuan pembangunan ekonomi nasional yang menganut konsep demokrasi ekonomi Pancasila yaitu mewujudkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia.

Hukum yang mengatur sektor ketenagakerjaan termasuk didalamnya mengatur hubungan antara perusahaan (pemberi kerja) dan tenaga kerja (penerima kerja) disebut hukum ketenagakerjaan atau hukum perburuhan. Hukum ketenagakerjaan mencakup ketentuan yang mengatur hubungan kerja antara perusahaan (pemberi kerja) dan tenaga kerja (penerima kerja) serta hal-hal lainnya yang berkaitan dengan itu. Sementara menurut Pasal 50 UU Ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja, yang memiliki unsur pekerjaan, upah dan perintah. Ketiga unsur tersebut merupakan elemen pembentuk hubungan kerja.

Hubungan hukum antara buruh (tenaga kerja), pengusaha (perusahaan) dan negara tercermin pada hak dan kewajiban yang diberikan oleh hukum. Tatanan yang diciptakan oleh hukum itu baru menjadi kenyataan apabila kepada subyek hukum itu diberikan hak dan dibebani kewajiban. Hak dan kewajiban merupakan perimbangan kekuasaan dalam bentuk hak individual disatu pihak yang tercermin pada kewajiban pada pihak lawan. Hak dan kewajiban ini merupakan kewenangan yang diberikan oleh hukum. Pemberian tempat pada hak asasi manusia sejalan dengan konsep *rule of law* yang menurut Dicey mengandung tiga unsur yaitu : a) hak asasi manusia yang dijamin oleh undang-undang; b) persamaan kedudukan di depan hukum; dan c) supremasi hukum dan tidak ada kesewenang-weanangan tanpa aturan hukum.³

Pada dasarnya hubungan kerja yang dinyatakan dalam perjanjian kerja timbul dari persetujuan bersama kedua belah pihak baik secara lisan maupun tertulis.⁴ Perjanjian kerja dibuat berlandaskan kepada prinsip-prinsip sebagaimana diatur dalam Pasal 52 UU Ketenagakerjaan dan Pasal 1320 KUHPerdara sebagai aturan umum tentang syarat sahnya suatu perjanjian. Perjanjian kerja menurut Pasal 52 UU Ketenagakerjaan dibuat atas dasar: kesepakatan kedua belah pihak, kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum dan adanya pekerjaan

²Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis: Menata Bisnis Modern Di Era Global*, Citra Aditya Bakti, 2012, h.191

³Ari Hermawan, *Hukum dan Kekuasaan dalam Hubungan Industrial*, Mimbar Hukum, Edisi Khusus, November 2011, halaman 1-237, h.90.

⁴Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008, h. 24.

yang diperjanjikan. Kemudian menurut Pasal 124 ayat (1) UU Ketenagakerjaan, ditentukan sekurang-kurangnya perjanjian kerja memuat 1) Hak dan kewajiban pengusaha; 2) Hak dan kewajiban serikat pekerja serta pekerja; 3) Jangka waktu dan tanggal mulai berlakunya perjanjian kerja Bersama; 4) Tanda tangan para pihak pembuat perjanjian kerja bersama.⁵

Meskipun hubungan kerja adalah hubungan antara perusahaan dengan tenaga kerja, namun pada kenyataannya hubungan yang terjadi adalah hubungan yang bersifat sub-ordinat sehingga kedudukan para pihak tidak seimbang terutama dari sisi sosial ekonomi. Pada kondisi tersebut, pemerintah mempunyai fungsi yang sangat strategis dalam mengatur dan melayani kepentingan pengusaha (perusahaan) dan tenaga kerja agar tercipta hubungan yang harmonis setidaknya memperkecil kesenjangan kepentingan para pihak. Pemerintah wajib membuat aturan agar perusahaan dapat meningkatkan peroduktifitas dan begitu juga dalam aturan yang dibuat juga memberikan perlindungan kepada tenaga kerja agar tidak ditekan oleh perusahaan sehingga tenaga kerja nyaman dalam bekerja.⁶

Perlindungan tenaga kerja sangat mendapat perhatian dalam hukum ketenagakerjaan sebagaimana telah diatur dalam beberapa pasal dalam UU Ketenagakerjaan antara lain sebagai berikut :⁷

- a. Salah satu tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dalam mewujudkan kesejahteraan (Pasal 4 huruf c);
- b. Setiap tenaga kerja memiliki kesempatan yang sama tanpa diskriminasi untuk memperoleh pekerjaan (Pasal 5);
- c. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlakuan yang sama tanpa diskriminasi dari pengusaha (Pasal 6);

Setiap tenaga kerja berhak untuk memperoleh dan/atau meningkatkan dan/atau mengembangkan kompetensi kerja sesuai dengan bakat, minat, dan kemampuannya melalui pelatihan kerja (Pasal 11)

- d. Setiap pekerja/buruh memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan kerja sesuai dengan bidang tugasnya (Pasal 12 ayat 3)
- e. Setiap tenaga kerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memilih, mendapatkan, atau pindah pekerjaan dan memperoleh penghasilan yang layak didalam atau di luar negeri (Pasal 31)
- f. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja, moral dan kesusilaan, dan perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama (Pasal 86 ayat(1))
- g. Setiap pekerja/buruh berhak memperoleh penghasilan yang memenuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 88 ayat (1))
- h. Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja (Pasal 99 ayat(1))
- i. Setiap pekerja/buruh berhak membentuk dan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh (Pasal 104 ayat(1))

Berkaitan dengan jaminan sosial tenaga kerja, payung hukum atau landasan yuridis telah ditetapkan melalui Undang-undang No.40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UUSJSN). Sistem Jaminan Sosial Nasional pada dasarnya bertujuan memberi kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.⁸ Asas penyelenggaraan

⁵Ibid.

⁶Khairani, et.all, *Perlindungan Pekerja ditinjau Dari Konsep Hubungan Kerja Pasca Berlakunya Undang-undang Cipta, Kerja*, UNES Journal Swara Justisia, Volume 7, Issue 2, Juli 2023,h.719

⁷Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, *Perlindungan Hukum Terhadap pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial*, Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum, Vol.3,No.2,2016.h.419

⁸Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017,h.1

sistem jaminan nasional sosial adalah asas kemanusiaan, asas manfaat, dan asas keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia (Pasal 2 UUSJSN). Asas kemanusiaan berkaitan dengan penghargaan terhadap martabat manusia, asas manfaat merupakan asas yang bersifat operasional yang menggambarkan pengelolaan yang efektif dan efisien dan asas keadilan bersifat idiil. Sedangkan para pihak dalam penyelenggaraan sistem jaminan sosial nasional adalah yaitu peserta, Penyelenggara Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Dewan Jaminan Sosial Nasional. Kemudian berdasarkan Pasal 5 ayat (1) UUSJSN menyatakan bahwa Penyelenggara Jaminan Sosial harus dibentuk berdasarkan undang-undang. Berdasarkan hal tersebut pada tanggal 25 Nopember 2011 dibentuklah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial melalui Undang-undang No.24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UUBPJS).⁹

Implementasi dari UUSJSN dan UUBPJS adalah dengan membentuk BPJS Kesehatan yaitu untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Untuk menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pension dan jaminan kematian. Berkaitan dengan pemenuhan jaminan sosial kesehatan bagi tenaga kerja, pemerintah diberikan kewenangan merencanakan, mengatur, menyelenggarakan, membina dan mengawasi penyelenggaraan upaya kesehatan yang merata dan terjangkau oleh masyarakat. Untuk merealisasikan partisipasi masyarakat, maka pemerintah diwajibkan untuk memberikan perlindungan hukum agar terdapat sinergisme hubungan antara rencana, tujuan dan partisipasi masyarakat dalam pemenuhan hak kesehatan. Salah satu bentuk partisipasi masyarakat adalah kewajiban bagi perusahaan untuk memberikan jaminan ketenagakerjaan dan kesehatan bagi tenaga kerjanya dengan mendaftarkannya pada kepesertaan BPJS Kesehatan sebagaimana ketentuan Pasal 15 ayat (1) UUBPJS yang menyatakan bahwa para pemberi kerja diwajibkan secara bertahap mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS. Kewajiban tersebut merupakan konsekuensi atas hak tenaga kerjanya diatur dalam Pasal 99 ayat (1) UU Ketenagakerjaan yang menyatakan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Hak pekerja tersebut merupakan hak yang lahir dari adanya kewajiban pemberi kerja (perusahaan) memberikan perlindungan yang mencakup kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan baik mental maupun fisik tenaga kerja.¹⁰

Karena merupakan perintah dari undang-undang maka harus dipatuhi dan dilaksanakan karena setiap orang dianggap mengetahuinya dan segala konsekuensi hukum yang timbul seperti sanksi. Bentuk perlindungan hukum yang diberikan pemerintah berupa pemberian kewenangan kepada BPJS untuk menjatuhkan sanksi administratif kepada peserta atau pemberi kerja (perusahaan) yang tidak memenuhi kewajiban sebagaimana disebutkan dalam Pasal 17 UUBPJS bahwa pemberi kerja yang tidak melaksanakan ketentuan berupa pendaftaran pekerja akan dikenai sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda dan atau tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.¹¹

Sanksi teguran dan denda dilakukan oleh BPJS, sementara untuk sanksi berupa tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS.¹² Menurut penjelasan, Pasal 17 ayat (2) huruf c UUBPJS, yang dimaksud “pelayanan publik tertentu” antara lain pemrosesan izin usaha, izin mendirikan bangunan, serta bukti kepemilikan hak tanah dan bangunan. Ketentuan kewajiban untuk mendaftarkan kepesertaan BPJS oleh pemberi kerja tidak hanya sebatas pada kewajiban mendaftarkan saja namun juga kewajiban pemberi kerja untuk memungut iuran yang menjadi beban peserta dan menyetorkannya kepada BPJS sebagaimana disebutkan dalam Pasal 19 ayat (1) dan (2)

⁹*Ibid.*

¹⁰Akmal Lageranna, Risiko Pemberi Kerja Atas Ketidapatuhan dalam Program Jaminan Ketenagakerjaan, Dharmassiya, Jurnal Program Magister Hukum Universitas Indonesia, Vol.1, No.3, September, 2021, h.1121

¹¹Tedi Sudrajat, et.all, Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja Pada Program Jaminan Kesehatan Nasional, Jurnal Pandecta, Vol.15, No.1, 2020, P.83-92, h.87

UUBPJS. Pelanggaran terhadap ketentuan tersebut diancam dengan pidana penjara maksimal 8 (delapan) tahun atau pidana denda maksimal Rp.1.000.000.000 (satu milyar).

Menurut Philipus M. Hadjon bahwa perlindungan hukum adalah perlindungan akan harkat dan martabat, serta pengakuan terhadap hak-hak asasi manusia yang dimiliki oleh subyek hukum berdasarkan ketentuan hukum dari kesewenangan. Perlindungan hukum dibedakan menjadi dua bagian yaitu:¹²

Perlindungan hukum preventif, bentuk perlindungan hukum dimana kepada rakyat diberikan kesempatan untuk mengajukan keberatan atau pendapatnya sebelum keputusan pemerintah mendapatkan bentuk yang definitive dan perlindungan hukum represif, bentuk perlindungan hukum dimana lebih ditujukan dalam penyelesaian sengketa.

Untuk mewujudkan perlindungan hukum terhadap pelaksanaan hak-hak tenaga kerja diperlukan juga upaya pengawasan. Pengawasan ketenagakerjaan merupakan unsur penting dalam perlindungan tenaga kerja, sekaligus sebagai upaya penegakan hukum terhadap pelanggaran pemenuhan jaminan sosial kesehatan tenaga kerja.

Pengawasan ketenagakerjaan bertujuan untuk mengurangi jumlah pelanggaran sehingga hubungan industrial dapat berjalan dengan baik. Pengawasan menurut peneliti merupakan bentuk perlindungan hukum yang bersifat preventif yaitu mencegah jangan sampai terjadi konflik antara perusahaan dan tenaga kerja. Perlindungan hukum preventif dapat juga digunakan oleh tenaga kerja untuk mengajukan pengaduan atau keberatan terkait adanya dugaan pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan dan dari pengaduan tersebut dapat mencegah sedini mungkin timbulnya konflik. Sedangkan perlindungan hukum represif dilakukan untuk menyelesaikan sengketa yang terjadi. Perlindungan hukum secara represif dilaksanakan berdasarkan prinsip penegakan hukum. Upaya hukum represif dilakukan sesuai dengan kaidah-kaidah penyelesaian sengketa di bidang ketenagakerjaan baik melalui mekanisme gugatan perdata, tuntutan pidana maupun administrasi.

2. Tanggung jawab Hukum Perusahaan terkait Tidak Didaftarkannya Tenaga Kerja dalam Program BPJS

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

Pelaksanaan berbagai pengaturan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja merupakan tanggung jawab perusahaan sebagai pihak yang secara ekonomi lebih kuat. Sementara buruh atau tenaga kerja memiliki kewajiban untuk memenuhi dan mematuhi seluruh syarat dalam peraturan kesehatan dan keselamatan kerja yang diwajibkan serta memberikan informasi yang sebenar-benarnya apabila diminta oleh pegawai pengawas baik dari dinas ketenagakerjaan maupun pihak yang terkait. Sedangkan kewajiban pemerintah adalah menyusun peraturan perundang-undangan di bidang kesehatan dan keselamatan kerja, melakukan pengawasan, melaporkan hasil pengawasan serta memberikan sanksi.¹³

¹²*Ibid.*

¹³Aloysius Umiyono dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Depok, 2019, h.103

Jaminan kesehatan bagi pekerja adalah hak asasi manusia yang harus dipenuhi perusahaan sebagai pemberi kerja. Sebagaimana dalam Pasal 86 ayat (1) huruf a UU Ketenagakerjaan bahwa setiap pekerja atau buruh mempunyai hak untuk memperoleh yang wajib dilaksanakan oleh perusahaan. Pemenuhan hak kesehatan pekerja juga diakui secara internasional yang diatur pada Deklarasi Perserikatan Bangsa-Bangsa tentang Hak Asasi Manusia (*Universal Declaration of Human Rights*) Tahun 1948 dan Konvensi ILO Nomor 102 Tahun 1952. Kedua konvensi tersebut menganjurkan semua negara untuk memberikan perlindungan minimum kepada setiap tenaga kerja. Perlindungan terhadap tenaga kerja ini yang menjadi cikal bakal atas pemenuhan jaminan sosial bagi seluruh masyarakat baik jaminan pada bidang kesehatan (*health social security*) maupun ketenagakerjaan (*employment social security*).

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

Secara terminologi tanggung jawab berarti keadaan wajib menanggung segala sesuatunya (jika terjadi apa-apa, boleh dituntut, dipersalahkan, diperkarakan, dan sebagainya. Menurut Munir Fuady tanggung jawab atau *aansprakelijkheid* adalah teori untuk menentukan siapa yang harus menerima gugatan atau siapa yang harus digugat karena adanya perbuatan melawan hukum.¹⁴ Dengan demikian setiap kewenangan yang sah baik bersumber dari undang-undang maupun perjanjian, dapat menimbulkan tanggung jawab pada si pelaksana tugas atau kewajiban itu. Berdasarkan teori tersebut jika dikaitkan dengan kewajiban Perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya dalam kepesertaan BPJS Kesehatan merupakan perintah dari undang-undang maupun bagian dari perjanjian kerja yang telah dibuat antara perusahaan dan tenaga kerja dan dalam hal tidak dipatuhi oleh perusahaan maka menimbulkan tanggung jawab secara hukum.

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

Pemenuhan hak-hak pekerja atau perlindungan hukum pekerja menjadi tanggung- jawab perusahaan penerima pekerjaan. Akan tetapi, dalam hal tertentu tidak menutup kemungkinan untuk menuntut perusahaan pemberi pekerjaan untuk bertanggungjawab terhadap pemenuhan hak-hak pekerja. Hal ini dimungkinkan antara lain apabila perusahaan pemberi pekerjaan ternyata telah memberikan pekerjaan kepada perusahaan penerima pekerjaan yang tidak berbadan hukum, atau perjanjian kerja tidak dibuat secara tertulis sebagaimana telah diuraikan di atas. Akibat kelalaian perusahaan pemberipekerjaan telah merugikan hak-hak pekerja, maka perusahaan pemberi pekerjaan tersebut wajib mengambil alih tanggung-jawab tersebut.¹⁵

¹⁴Munir Fuady, *Perbuatan Melawan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002, h.10

¹⁵Amaral Jovita, perlindungan Hukum atas Pekerja Outsourcing atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Jurnal Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol. 9 No. 1.

Menurut Hans Kelsen dalam Teorinya tentang Tanggung Jawab Hukum menyatakan bahwa: “Seseorang Bertanggung Jawab secara Hukum atas suatu Perbuatan tertentu atau bahwa dia memikul Tanggung Jawab Hukum, Subyek berarti bahwa dia Bertanggung Jawab atas suatu Sanksi dalam hal perbuatan yang bertentangan.¹⁶ Teori Tanggung Jawab jika diimplementasikan sebagai suatu Perbuatan melanggar Hukum (*Tort Liability*) terbagi menjadi beberapa Teori diantaranya Tanggung Jawab akibat Perbuatan Hukum yang dilakukan secara sengaja (*Intentional Liability*), yaitu:

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

Tidak dipenuhinya hak tenaga kerja oleh perusahaan dapat menimbulkan perselisihan hubungan industrial. Secara teori ada 2 jenis perselisihan yaitu perselisihan hak dan perselisihan kepentingan. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena salah satu pihak tidak memenuhi isi perjanjian kerja, peraturan perusahaan ataupun menyalahi ketentuan hukum yang berlaku. Sedangkan perselisihan kepentingan adalah perselisihan yang timbul berhubungan dengan tidak adanya persesuaian paham mengenai syarat-syarat kerja dan atau keadaan perburuhan.¹⁷

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

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

Pasal 3 UU No.2 Tahun 2004 menyebutkan perselisihan hubungan industrial wajib diupayakan penyelesaiannya terlebih dahulu melalui perundingan bipartit secara musyawarah untuk mencapai mufakat. Jika tahap ini tidak ada, maka tahap-tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial berikutnya tidak dapat ditempuh. Undang-undang telah menentukan secara tegas bahwa setiap perselisihan yang terjadi antara pekerja dengan pengusaha wajib hukumnya untuk diselesaikan sendiri oleh pihak-pihak yang berselisih, yaitu secara bipartit sebelum menempuh jalur penyelesaian yang lainnya. Hal ini diharapkan agar didapatkan hasil yang menguntungkan kedua belah pihak.¹⁸

Penyelesaian secara bipartit harus mampu diselesaikan paling lama 30 hari kerja sejak tanggal dimulainya perundingan atau telah dilakukan perundingan tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan bipartit dianggap gagal. Dalam hal perundingan mencapai kesepakatan

¹⁶Hans Kelsen (a) sebagaimana diterjemahkan oleh Somardi, *General Theory Of law and State , Teori Umum Hukum dan Negara, Dasar-Dasar Ilmu Hukum Normatif Sebagai Ilmu Hukum Deskriptif Empirik*, BEE Media Indonesia, Jakarta, 2007, h85.

¹⁷Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2019, h.218

¹⁸Dayat Limbong, ‘Aspek Hukum Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial’, *Focus UPMI*, h 8.

maka harus dituangkan dalam suatu perjanjian bersama yang ditandatangani para pihak dan didaftarkan di pengadilan hubungan industrial. Dalam hal perjanjian tidak dilaksanakan oleh salah satu pihak, maka pihak yang dirugikan dapat mengajukan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial. Sementara terhadap penyelesaian secara bipatrit yang sejak awal telah gagal, maka salah satu pihak atau kedua belah pihak dapat mencatatkan perselisihannya kepada instansi yang bertanggungjawab dibidang ketenagakerjaan.¹⁹

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

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

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

Ada 2 (dua) jenis sanksi pidana yang terdapat di dalam Undang-Undang BPJS yaitu pertama, sanksi pidana yang ditujukan bagi para pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerja mereka ke dalam BPJS dan kedua, lebih kepada korporasi yang melakukan pelanggaran UU BPJS itu sendiri. Perihal korporasi adalah badan hukum, dan badan hukum merupakan bagian atau termasuk kedalam kategori "Pemberi Kerja" yang diatur dalam Ketentuan Umum dalam UUBPJS Artinya, bahwa korporasi merupakan subjek yang dapat mempertanggungjawabkan perbuatan pidana yang dilakukannya ketika melanggar ketentuan dalam UUBPJS dan dalam hal ini direksi dari korporasi/perusahaan yang melanggar ketentuan UUBPJS yang akan mewakili korporasi dalam hal terjadinya tindak pidana dalam proses persidangan di pengadilan.²⁰

¹⁹ Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, Op.Cit.,h.222

²⁰ Ardison Asri, Implementasi Penegakan Sanksi Pidana Terhadap Korporasi Yang Tidak Membayar dan Menyetorkan Iuran yang Menjadi Tanggungjawabnya Kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Jurnal Ilmiah Hukum Dirgantara – Fakultas Hukum Universitas Dirgantara Marsekal Suryadarma, Vol.9, No.1, 2018, h.94

D. KESIMPULAN

Secara filosofi perlindungan hukum adalah terciptanya rasa adanya kenyamanan dan kepastian dalam mendapatkan segala sesuatu yang telah menjadi hak tenaga kerja manakala segala kewajiban dan prestasi yang dibebankan pada tenaga kerja sudah terpenuhi atau tertunaikan. Perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak didaftarkan dalam program BPJS, Kesehatan dapat menuntut pada pemberi kerja (perusahaan) untuk memenuhi sebagaimana hak yang seharusnya didapatkan dan diterima Pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap tenaga kerja yang tidak didaftarkan dalam program BPJS, akan mendapatkan sanksi baik secara administratif, perdata, maupun pidana sebagaimana ketentuan undang-undang yang mewajibkan tenaga kerja mendapatkan BPJS.

DAFTAR PUSTAKA

Peraturan Perundang-undangan

- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Perubahan Keempat.
- Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem jaminan Sosial Nasional (SJSN), Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4456.
- Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2009 Nomor 144. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5603
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116. Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256.
- Undang-Undang Nomor 39 Tahun 1999 tentang Hak Asasi Manusia Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 165 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 3886.
- Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan., Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39 Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4279.
- Perpres Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.
- Perpres RI Nomor 111 Tahun 2013 tentang Perubahan atas Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan.

Buku

- Aloysius Umiyono dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, Rajawali Pers, Depok, 2019
- Andika Wijaya, *Hukum Jaminan Sosial Indonesia*, Sinar Grafika, Jakarta, 2017
- Lanny Ramli, *Hukum Ketenagakerjaan*, Airlangga University Press, Surabaya, 2008
- Munir Fuady, *Pengantar Hukum Bisnis: Menata Bisnis Modern Di Era Global*, Citra Aditya Bakti, 2012.
- , *Perbuatan Melawan Hukum*, Citra Aditya Bakti, Bandung, 2002
- Zaeni Asyhadie dan Rahmawati Kusuma, *Hukum Ketenagakerjaan dalam Teori dan Praktik di Indonesia*, Kencana, Jakarta, 2019

Jurnal

Ahmad Hunaeni Zulkarnaen dan Tanti Kirana Utami, Perlindungan Hukum Terhadap pekerja dalam Pelaksanaan Hubungan Industrial, Padjajaran Jurnal Ilmu Hukum, Vol.3,No.2,2016

Akmal Lageranna, Risiko Pemberi Kerja Atas Ketidakpatuhan dalam Program Jaminan Ketenagakerjaan,Dharmassiya, Jurnal Program Magister Hukum Universitas Indonesia, Vol.1,No.3,September, 2021

Amaral Jovita, *Perlindungan Hukum atas Pekerja Outsourcing atas Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Jurnal Jurnal Pendidikan Kewarganegaraan Undiksha Vol. 9 No. 1