

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

Cut Aini Fadhiyah¹, Kamilah K²

^{1,2} Program Studi Akuntansi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Universitas Islam Negeri Sumatera Utara
e-mail: cutainifadhilah@gmail.com¹, kamila@uinsu.ac.id²

Abstrak

Meskipun program BPJS Ketenagakerjaan diwajibkan, beberapa perusahaan masih belum mendaftarkan karyawan mereka. Penelitian ini bertujuan untuk memahami perlindungan hukum bagi pekerja dalam situasi ini dan langkah-langkah hukum yang dapat mereka ambil berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang BPJS. Penelitian ini menggunakan metode penelitian yuridis normatif, yang menganalisis peraturan-peraturan tertulis dan sumber hukum lainnya terkait. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberi kerja diwajibkan untuk mendaftarkan diri dan karyawan mereka ke BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diatur dalam UU BPJS. Pengusaha yang tidak patuh dapat dikenai sanksi administratif (teguran tertulis, denda, pembatasan layanan publik) dan sanksi pidana (penjara maksimal 8 tahun, denda hingga Rp1.000.000.000). Pekerja yang tidak didaftarkan BPJS Ketenagakerjaan dapat melakukan upaya hukum preventif dan represif untuk melindungi hak-hak mereka.

Kata kunci: Perlindungan Hukum, BPJS, Ketenagakerjaan, UU Nomor 24 Tahun 2011, Upaya Hukum

Abstract

Although the BPJS Employment program is mandatory, some companies still have not registered their employees. This research aims to understand the legal protection for workers in this situation and the legal steps they can take under Law No. 24/2011 on BPJS. This research uses a normative juridical research method, which analyzes written regulations and other related legal sources. The results show that employers are required to register themselves and their employees with BPJS in accordance with the social security programs stipulated in the BPJS Law. Non-compliant employers may be subject to administrative sanctions (written warning, fines, restriction of public services) and criminal sanctions (imprisonment of up to 8 years, fines of up to IDR 1,000,000,000). Workers who are not registered with BPJS Ketenagakerjaan can take preventive and repressive legal remedies to protect their rights.

Keywords: Legal Protection, BPJS, Employment, Law Number 24 Year 2011, Legal Remedies

PENDAHULUAN

Melihat perkembangan industri di Indonesia saat ini, pembangunan industri sedang giat dilakukan dengan tujuan untuk menjadi salah satu pijakan dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penciptaan lapangan kerja yang sejalan dengan peningkatan pembangunan industri. Upaya ini diharapkan dapat membantu mengurangi tingkat pengangguran.

Keberadaan perusahaan membuka peluang kerja bagi masyarakat, namun memerlukan regulasi ketenagakerjaan yang lebih komprehensif. Hal ini untuk memastikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha, serta menetapkan hak dan kewajiban mereka, sehingga terjalin hubungan yang saling menguntungkan.

Tenaga kerja adalah pilar utama dalam membangun ekonomi yang kuat dan sejahtera. Mereka berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan nasional. Keberadaan tenaga kerja yang melimpah menjadi motor penggerak utama ekonomi dan sumber daya berharga bagi bangsa.

Menampung seluruh tenaga kerja dengan keahlian dan keterampilan yang sesuai merupakan kunci untuk meningkatkan produktivitas perusahaan. Hal ini dapat dicapai dengan menciptakan lapangan kerja yang berkualitas, meningkatkan sinergi antara institusi pendidikan, pemerintah, dan

industri, mengembangkan sektor-sektor potensial, serta mendorong kewirausahaan dan inovasi. Upaya bersama ini diharapkan dapat menciptakan masa depan yang lebih cerah bagi seluruh rakyat Indonesia.

Hubungan kerja merupakan interaksi antara pekerja dan pengusaha yang terjalin setelah tercapainya kesepakatan kerja. Fondasi hubungan ini adalah perjanjian kerja yang memuat elemen-elemen penting seperti jenis pekerjaan, upah, dan instruksi. Kesepakatan ini menjadi landasan terciptanya hubungan kerja antara kedua pihak. Isi perjanjian kerja haruslah sejalan dengan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) dan peraturan perusahaan yang berlaku. Hal ini penting untuk memastikan terciptanya hubungan kerja yang harmonis dan terlindungi secara hukum.

Perjanjian kerja, atau *Arbeidsovereenkoms* dalam bahasa Belanda, memiliki definisi sebagai kesepakatan di mana pihak pertama (buruh) menyetujui untuk melakukan pekerjaan di bawah pengawasan pihak kedua (majikan) dengan menerima upah untuk jangka waktu tertentu.

Kontrak kerja atau Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang memiliki batasan waktu tertentu. Status pekerja dalam jenis perjanjian ini pun menyesuaikan dengan sifatnya yang temporer. Di sisi lain, perjanjian kerja tanpa batasan waktu dikenal sebagai perjanjian kerja tetap (PCHT). Status pekerja dalam PCHT adalah pekerja tetap yang memiliki hak dan kewajiban sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan.

Perjanjian kerja untuk waktu tidak tertentu (PCHT) memberikan hak kepada pekerja untuk didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan perlindungan terhadap berbagai kemungkinan yang terjadi akibat berakhirnya kontrak kerja. Sedangkan perjanjian kerja untuk waktu tertentu (PKWT) hanya memberikan hak kepada pekerja untuk didaftarkan sebagai peserta BPJS Kesehatan. Perbedaan ini mencerminkan sifat PKWT yang temporer dan tidak memberikan jaminan jangka panjang seperti PCHT.

Perlindungan hukum bagi pekerja adalah implementasi dari hak dasar yang dijamin dan dijaga oleh konstitusi. Hal ini ditegaskan dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang menyatakan bahwa "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan". Penegasan serupa tercantum dalam Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa "perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan". Tujuan utama perlindungan hukum ini adalah untuk menjamin hak-hak pekerja (memastikan pekerja mendapatkan hak-haknya secara adil dan sesuai dengan peraturan yang berlaku), memastikan kesempatan yang sama (mencegah diskriminasi dalam dunia pekerjaan dan memberikan kesempatan yang sama bagi semua pekerja untuk berkembang), dan mewujudkan kesejahteraan pekerja dan keluarganya (meningkatkan taraf hidup dan kualitas hidup pekerja dan keluarganya), menjaga keseimbangan antara kepentingan pekerja dan pengusaha (mendukung kemajuan dunia usaha tanpa mengabaikan hak-hak pekerja). Landasan hukum utama yang mengatur perlindungan pekerja di Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah direvisi menjadi Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja. Selain itu, terdapat pula berbagai peraturan pelaksana di bidang ketenagakerjaan yang mendetailkan aturan dan mekanisme perlindungan bagi pekerja.

Jaminan sosial merupakan instrumen hukum yang dirancang untuk melindungi pekerja dan keluarganya dari berbagai risiko yang mungkin muncul. Perlindungan ini dijabarkan dalam dua undang-undang utama, yaitu Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS (UU BPJS). Jaminan sosial terbagi menjadi dua program utama, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Kesehatan memberikan akses terhadap layanan kesehatan yang komprehensif untuk menjaga kesehatan dan pemulihan. Sementara itu, BPJS Ketenagakerjaan memberikan santunan uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang akibat kecelakaan kerja, sakit, kehamilan, persalinan, hari tua, dan kematian. Manfaat jaminan sosial bagi pekerja dan keluarganya meliputi rasa aman dan kesejahteraan, akses terhadap layanan kesehatan yang berkualitas, dan perlindungan finansial dalam situasi-situasi sulit. Jaminan sosial berperan penting dalam mewujudkan keadilan sosial dan meningkatkan kualitas hidup pekerja dan keluarganya.

Pasal 3 dari Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 mengelompokkan peserta program jaminan sosial menjadi dua kategori, yaitu peserta penerima upah dan peserta bukan penerima upah. Peserta penerima upah dibagi kembali menjadi dua kelompok, yaitu pekerja yang bekerja untuk pemberi kerja penyelenggara negara (termasuk calon PNS, PNS, anggota TNI, anggota Polri, pejabat negara, dan pegawai pemerintah non-PNS) dan pekerja yang bekerja untuk pemberi kerja di luar

penyelenggara negara (seperti pekerja swasta). Sementara itu, peserta bukan penerima upah mencakup pemberi kerja, pekerja yang tidak dalam hubungan kerja formal, atau pekerja mandiri seperti tukang ojek, pengacara, artis, dan sebagainya.

Meskipun beberapa perusahaan masih enggan mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, dengan alasan seperti rendahnya produktivitas pekerja dan keyakinan bahwa BPJS Kesehatan sudah cukup, kewajiban ini tetaplah penting. Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang BPJS mewajibkan pemberi kerja untuk mendaftarkan diri dan pekerjanya secara bertahap. Hal ini merupakan tanggung jawab pemerintah untuk mewujudkan tujuan Negara yang tercantum dalam UUD 1945, yaitu melindungi segenap bangsa Indonesia dan seluruh tumpah darah Indonesia.

Alasan lain yang menyebabkan perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan termasuk faktor biaya, keberadaan pekerja harian atau pekerja lepas, dan status sebagai usaha kecil menengah. Terlepas dari berbagai alasan yang mungkin dimiliki perusahaan, Undang-Undang (UU) yang mengatur BPJS Ketenagakerjaan menegaskan bahwa setiap orang yang telah bekerja paling sedikit enam bulan di Indonesia dan membayar iuran wajib menjadi peserta BPJS.

Sanksi yang diberlakukan terhadap Pemberi Kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan adalah sanksi administratif, yang mencakup teguran tertulis, denda, dan/atau penolakan terhadap pelayanan publik tertentu. Hal ini mendorong penelitian untuk memahami akar permasalahan tersebut. Penelitian ini berjudul "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Tidak Didaftarkan oleh Perusahaan sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan Dilihat dari Perspektif UU Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial." Dari latar belakang yang dipaparkan, rumusan masalah yang dapat diangkat adalah bagaimana perlindungan hukum bagi pekerja yang belum didaftarkan dalam program BPJS Ketenagakerjaan menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, serta upaya hukum yang dapat dilakukan oleh pekerja terhadap perusahaan agar mereka dapat menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan.

METODE

Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif, yaitu pendekatan yang berfokus pada analisis peraturan tertulis dan bahan hukum lainnya. Pendekatan ini lazim disebut penelitian hukum doktriner karena fokusnya hanya pada norma-norma hukum yang tertulis. Pengumpulan data dilakukan melalui metode penelitian kepustakaan, di mana berbagai sumber bacaan seperti buku, dokumen, karya ilmiah, dan tulisan relevan lainnya dikaji secara mendalam.

Analisis data dilakukan dengan metode kualitatif, yang melibatkan proses merangkum, mengkategorikan, dan menafsirkan data hukum. Kesimpulan penelitian kemudian ditarik dari hasil analisis tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) mengatur tentang perlindungan hukum bagi pekerja yang belum didaftarkan pada program BPJS Ketenagakerjaan.

Perlindungan hukum merujuk pada upaya memberikan perlindungan kepada subyek hukum, baik dalam bentuk pencegahan maupun penindakan, baik secara lisan maupun tertulis. Ini mencerminkan konsep hukum yang bertujuan memberikan keadilan, kepastian, kemanfaatan, dan perdamaian. Perlindungan hukum terhadap pekerja bertujuan untuk menjamin hak-hak dasar mereka, seperti kesetaraan dalam kesempatan dan perlakuan tanpa diskriminasi, untuk mencapai kesejahteraan mereka dan keluarga mereka, dengan memperhatikan perkembangan dunia usaha.

Perlindungan tenaga kerja bagaikan fondasi yang menopang terciptanya lingkungan kerja yang aman, adil, dan sejahtera. Fondasi ini kokoh saat semua pekerja mendapatkan haknya yaitu, perlindungan dan perawatan layak, terutama terkait keselamatan kerja dan norma ketenagakerjaan, dan hubungan kerja yang harmonis, bebas dari tekanan pihak kuat terhadap pihak lemah. Pengusaha sebagai penopang utama, diwajibkan untuk mematuhi ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku dan menciptakan lingkungan kerja yang aman dan kondusif dengan standar keselamatan kerja yang tinggi dan kepatuhan terhadap norma ketenagakerjaan.

Pengawasan pemerintah terhadap kepatuhan perusahaan dalam program Jaminan Sosial (JS) merupakan elemen penting dalam memastikan perlindungan hukum bagi tenaga kerja. Hal ini sejalan dengan tujuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS), yaitu untuk mewujudkan sistem jaminan sosial yang nasional, menyeluruh, dan berkelanjutan.

Kewajiban mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan merupakan langkah krusial untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Posisi pekerja seringkali lebih lemah dibandingkan perusahaan, sehingga perlu dilindungi haknya. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menegaskan kewajiban pemberi kerja (perusahaan) untuk mendaftarkan diri dan pekerjanya ke BPJS. Hal ini sejalan dengan program Jaminan Sosial yang bertujuan untuk memberikan jamina sosial ketenagakerjaan dan mewujudkan sistem jaminan sosial nasional yang menyeluruh dan berkelanjutan.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS) mengatur tentang sanksi administratif bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 17 ayat 1 dan 2 UU BPJS menyebutkan bahwa "Pemberi kerja (perusahaan) yang tidak mematuhi anjuran pemerintah tentang BPJS Ketenagakerjaan akan dikenai sanksi administratif, yaitu teguran tertulis, denda, dan penolakan terhadap pelayanan publik tertentu".

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 (PP No. 86 Tahun 2013) menjelaskan mekanisme pengenaan sanksi administratif bagi pemberi kerja yang lalai mendaftarkan pekerjanya ke program jaminan sosial. Mekanisme ini dibedakan berdasarkan jenis sanksi yang dikenakan.

BPJS menerapkan sanksi teguran tertulis kepada pelanggar kepatuhan program Jaminan Sosial. Sanksi ini diberikan secara bertahap, dengan maksimal dua kali teguran. Masing-masing teguran memiliki batas waktu paling lama sepuluh hari kerja. Sanksi denda diberlakukan kepada pelanggar kepatuhan program Jaminan Sosial setelah sanksi teguran tertulis kedua. Sanksi ini berlaku maksimal selama tiga puluh hari setelah berakhirnya sanksi teguran tertulis kedua. BPJS yang menetapkan besaran denda berdasarkan peraturan yang berlaku. Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota dapat menjatuhkan sanksi kepada pelanggar kepatuhan program Jaminan Sosial. Salah satu sanksi tersebut adalah pelanggaran mendapatkan pelayanan publik tertentu. Sanksi ini diterapkan atas permintaan BPJS kepada instansi terkait. Tujuannya untuk mendorong kepatuhan para peserta dan pemberi kerja dalam mengikuti program BPJS. Mekanisme ini menetapkan persyaratan tertentu bagi pihak yang melanggar ketentuan untuk melengkapi identitas kepesertaan jaminan sosial agar bisa memperoleh layanan publik tertentu.

"Pelayanan publik tertentu" merujuk pada proses seperti pemrosesan izin usaha, izin mendirikan bangunan, serta perolehan bukti kepemilikan hak tanah dan bangunan. Rincian mengenai sanksi administratif ini tertuang dalam Pasal 9 ayat (1) dan Pasal 9 ayat (2) PP No. 86 Tahun 2013.

Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menegaskan adanya sanksi pidana bagi pemberi kerja yang secara nyata melanggar kewajiban mereka dalam mengumpulkan iuran program BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi tersebut berupa hukuman penjara maksimal delapan tahun dan denda sebesar satu miliar rupiah. Ini menunjukkan adanya perlindungan hukum yang jelas bagi pekerja/buruh yang hak-haknya tidak dipenuhi, mulai dari sanksi administratif hingga sanksi pidana, yang diatur oleh pemerintah dalam berbagai peraturan.

Pemerintah telah menetapkan berbagai aturan untuk melindungi hak-hak pekerja/buruh. Aturan ini memuat sanksi tegas, mulai dari administratif hingga pidana, bagi pengusaha yang tidak memenuhi hak-hak pekerjanya. Mematuhi konstitusi dan mendaftarkan pekerja sebagai peserta jaminan sosial merupakan langkah penting untuk menghindari masalah hukum terkait hak-hak pekerja. Hal ini sejalan dengan Undang-Undang BPJS yang secara jelas mengatur perlindungan hukum bagi pekerja. Perlindungan hukum yang memadai membantu pekerja merasa aman dan mampu bekerja dengan baik. Rasa aman ini meningkatkan produktivitas dan mendorong pertumbuhan ekonomi.

Undang-Undang BPJS bertujuan untuk memberikan jaminan sosial bagi para pekerja. Untuk memastikan terlaksananya amanat tersebut, BPJS Ketenagakerjaan perlu berkoordinasi dengan instansi terkait, seperti Dinas Tenaga Kerja, apabila perusahaan tidak membayar iuran.

Upaya penegakan hukum merupakan langkah-langkah untuk mewujudkan prinsip-prinsip dan konsep-konsep hukum menjadi kenyataan melalui proses yang melibatkan berbagai pihak, terutama dalam penyelesaian sengketa. Tujuan dari upaya penegakan hukum adalah untuk mencapai penyelesaian sengketa yang adil dan memberikan kejelasan bagi semua pihak yang terlibat. Dalam

konteks pekerja yang tidak didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan, terdapat dua jenis upaya hukum yang bisa dilakukan, yaitu upaya penegakan hukum preventif dan upaya penegakan hukum represif.

Upaya hukum preventif melibatkan partisipasi rakyat dalam memberikan pendapat atau keberatan sebelum keputusan pemerintah diputuskan secara definitif. Perlindungan hukum preventif ini bertujuan untuk mencegah terjadinya sengketa. Pekerja yang tidak didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan dapat melakukan upaya hukum preventif dengan mengusahakan penyelesaian yang adil dengan perusahaan, sehingga konflik yang berkepanjangan dapat dihindari. Upaya hukum preventif ini efektif karena dilakukan melalui mediasi dan sosialisasi, sehingga memungkinkan penyelesaian yang memuaskan bagi semua pihak.

Sementara itu, upaya hukum represif berfokus pada penyelesaian masalah setelah terjadi sengketa. Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa yang telah terjadi. Misalnya, jika tuntutan tidak diputuskan tepat atau tidak ditindaklanjuti sesuai aturan, pihak yang dirugikan dapat mengajukan pengaduan ke tingkat lebih tinggi (misalnya pengadilan). Pengajuan banding dapat dilakukan jika tidak puas dengan putusan pengadilan tingkat pertama. Kemudian upaya hukum luar biasa seperti kasasi dan peninjauan kembali dapat ditempuh untuk mencari keadilan. Pekerja dapat melakukan upaya hukum represif dengan mengajukan pengaduan ke instansi yang berwenang, seperti Dinas Tenaga Kerja Provinsi atau Pengadilan Hubungan Industrial, jika perusahaan tidak memenuhi komitmennya.

Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang BPJS menegaskan ‘kewajiban pemberi kerja untuk secara bertahap mendaftarkan diri dan pekerjanya sebagai peserta BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti’. Ketentuan ini juga diatur dalam Pasal 3 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang. PP 86 Tahun 2013 menegaskan bahwa “Pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib mendaftarkan diri dan pekerjanya secara bertahap ke BPJS serta memberikan data secara lengkap dan benar kepada BPJS”.

SIMPULAN

Perlindungan hukum bagi pekerja merupakan fondasi penting untuk menjamin hak-hak dasar mereka, memastikan kesempatan yang sama, dan menghindari diskriminasi. Hal ini bertujuan untuk mencapai kesejahteraan pekerja dan keluarganya. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menjadi instrumen penting dalam mewujudkan tujuan ini. UU BPJS memberikan jaminan bagi semua pihak terkait, baik pekerja maupun pemberi kerja/pengusaha. Kewajiban pengusaha untuk mendaftarkan diri dan pekerjanya sebagai peserta BPJS sesuai program jaminan sosial menjadi kunci dalam memastikan akses terhadap perlindungan ini.

Pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke 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. Perusahaan dengan lebih dari 20 karyawan diwajibkan untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Hal ini menunjukkan komitmen pemerintah dalam memastikan hak-hak dan kesejahteraan pekerja di Indonesia.

Pasal 14 Undang-Undang BPJS mewajibkan pemberi kerja untuk mendaftarkan diri dan pekerjanya ke BPJS secara bertahap, sesuai program jaminan sosial yang diikuti. Jika pemberi kerja lalai dalam mendaftarkan pekerjanya, pekerja memiliki hak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS di bawah tanggungan pemberi kerja.

Penegakan hukum bukan hanya tentang aturan dan pasal, tapi juga tentang upaya mewujudkan prinsip-prinsip dan konsep-konsep hukum menjadi kenyataan. Upaya ini melibatkan berbagai aspek, mulai dari penegak hukum seperti polisi, jaksa, dan hakim, hingga masyarakat sebagai pengguna hukum. Penegakan hukum memiliki tujuan utama untuk menemukan solusi yang adil dan damai bagi semua pihak yang terlibat dalam sengketa.

Pekerja yang tidak didaftarkan sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dapat mengambil langkah-langkah upaya penegakan hukum, baik secara preventif maupun represif, guna mencapai kesepakatan antara para pihak. Upaya hukum yang bisa dilakukan oleh pekerja termasuk upaya penegakan hukum preventif dan represif. Pekerja memiliki opsi untuk menggunakan salah satu atau keduanya untuk memastikan bahwa hak-hak dasar mereka terlindungi dan untuk memastikan

kesempatan yang sama serta perlakuan tanpa diskriminasi dalam rangka mencapai kesejahteraan bagi pekerja dan keluarganya melalui pendaftaran sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika Wijaya. (2018). Indonesian Social Security Law. Jakarta: Sinar Graphics Then.
- Heru Suryanto. 2018. Legal Protection of the Rights of Outsourced Workers Based on the Principle of Justice. Legal Journal, Published by the Faculty of Law, Veteran Development University.
- Husni. (2014). Introduction to Employment Law (Revised Edition). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ulfa Luthfiana. 2016. "Legal Protection for Wage Receiving Workers/Labourers In a company that is not included in BPJS Employment membership Judging from Law Number 24 of 2011 concerning BPJS", Law Journal, Vol. X/No.1/June.
- Undang-Undang No 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan Kesembilan Atas Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 1993 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga kerja Peraturan Pemerintah No 86 Tahun 2013 Tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara.
- Zainal Asikin, et al. (2000). Basics of Labor Law (Printing 4). Jakarta: Raja Grafindo Persada.