

**TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA TERHADAP PESERTA  
JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN  
(Suatu penelitian di Klinik Ellis Estetika Batoh Kota Banda Aceh)**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Hukum**



**Oleh**

**Nama : Zawil Arham  
NPM : 2101110072  
Program Studi : Ilmu Hukum  
Bagian : Hukum Perdata**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH  
FAKULTAS HUKUM  
BANDA ACEH  
2024**

Telah disetujui

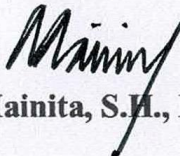
Untuk Diajukan Kepada Panitia Ujian Skripsi  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh

Judul Skripsi

**TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA TERHADAP PESERTA JAMINAN  
SOSIAL KETENAGAKERJAAN  
(Suatu penelitian di Klinik Ellis Estetika Batoh Kota Banda Aceh)**

Banda Aceh, 02 Januari 2025

Pembimbing

  
Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes

**TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA TERHADAP PESERTA JAMINAN SOSIAL  
KETENAGAKERJAAN**

**(Suatu penelitian di Klinik Ellis Estetika Batoh Kota Banda Aceh)**

**Oleh**

**Nama Mahasiswa : ZAWIL ARHAM**

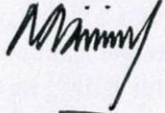

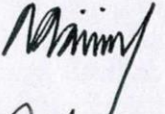
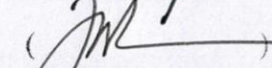

**No.Mahasiswa : 2101110072**

**Program Studi : Ilmu Hukum Bagian**

**: Hukum Perdata**

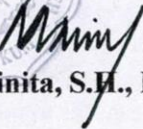
Telah Dipertahankan di Depan Sidang Penguji,  
Pada Tanggal 24 Januari 2025  
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat Untuk Diterima

**DEWAN PENGUJI**

1. Ketua : **Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes** (  )
2. Sekretaris : **Trio Yusandy, S.H., M.Kn.** (  )
3. Pembimbing/  
Penguji I : **Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes** (  )
4. Penguji II : **Dr. H. Yusri Z Abidin, S.H., M.H** (  )
5. Penguji III : **Syukriah, S.H., M.H.** (  )

Banda Aceh, 21 Februari 2025  
Universitas Muhammadiyah Aceh  
Dekan Fakultas Hukum



  
**Dr. Mainita, S.H., M.H.Kes**

## ABSTRAK

Zawil Arham,  
2025

**TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA  
TERHADAP PESERTA JAMINAN SOSIAL  
KETENAGAKERJAAN (Suatu Penelitian di Klinik  
Ellis Estetika Batoh Kota Banda Aceh)  
Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh  
(v.53) pp.,bibl.,app.**

**Dr. Mainita, S.H.,M.H.Kes**

Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyebutkan pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Namun dalam kenyataannya tanggung jawab pemberi kerja terhadap peserta jaminan sosial ketenagakerjaan belum dilaksanakan sebagaimana yang diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Tujuan penulisan ini untuk menjelaskan faktor penyebab Perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, untuk menjelaskan tanggung jawab pemberi kerja terhadap peserta jaminan sosial ketenagakerjaan, untuk menjelaskan penerapan sanksi hukuman terhadap Perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Penelitian ini menggunakan metode *juridis empiris*. Data dalam penelitian skripsi ini diperoleh melalui penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Penelitian kepustakaan (*library research*) untuk memperoleh data sekunder dengan mengkaji peraturan perundang-undangan, buku-buku dan pendapat para ahli hukum yang berkaitan dengan masalah yang dibahas. Sedangkan penelitian lapangan (*field research*) dimaksudkan untuk memperoleh data primer dengan mewawancarai responden dan informan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa Faktor penyebab perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan karena kesadaran pemberi kerja rendah, pemberi kerja tidak memahami aturan yang berlaku tentang kewajiban pemberi kerja terhadap kesejahteraan karyawan pekerja tidak memahami hak-haknya termasuk pengawasan dari instansi, Tanggung jawab pemberi kerja terhadap peserta jaminan sosial ketenagakerjaan adalah dengan memberikan perlindungan terhadap pekerja dengan cara wajib mendaftarkan dirinya peserta BPJS Ketenagakerjaan dan memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan, Penerapan sanksi hukuman terhadap perusahaan yang berupa teguran tertulis, denda sampai pidana 1 (satu) milyar dan kurungan penjara 8 (delapan) tahun, dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

Diharapkan kepada para pemberi kerja untuk dapat menghindari faktor-faktor penyebab perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, kepada pemberi kerja dapat bertanggung jawab dan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dengan mendaftarkan para tenaga kerja pada BPJS Ketenagakerjaan agar kesejahteraan pekerja terjaga.

## KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Syukur Alhamdulillah dipanjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulisan skripsi dengan judul **TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA TERHADAP PESERTA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN (Suatu penelitian di Klinik Ellis Estetika Batoh Kota Banda Aceh)** dapat diselesaikan. Shalawat serta salam tak lupa selalu tercurahkan kepada pangkuan alam Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari alam kebodohan menuju alam yang penuh dengan ilmu pengetahuan.

Selama penulisan skripsi ini banyak mengalami kesulitan dan hambatan. Sehingga penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak baik secara materil maupun non materil. Oleh karena itu dengan kerendahan hati diucapkan banyak terima kasih kepada :

1. Ibu Dr. Mainita S.H.,M.H.Kes, selaku Dosen Pembimbing dan Dekan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak memberikan bimbingan serta arahan tiada hentinya dari awal penulisan hingga selesai.
2. Ibu Syukriah, S.H., M. H, selaku Dosen Wali yang telah banyak memberikan bimbingan akademik dan nasehat-nasehat dalam menyelesaikan studi di Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Seluruh Dosen dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
4. Tenaga Kependidikan Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang telah memberikan layanan administrasi akademik dan non akademik selama perkuliahan.
5. Kepada sahabat angkatan 2021 Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh, yang tidak henti-henti mendorong dan memberika semangat.
6. Kepada pihak responden dan informan yang sudi kiranya memberikan waktu informasi beserta data dalam penelitian skripsi ini.

Ucapan terima kasih yang tak terhingga kepada yang tercinta Ayahanda M. Nurdin dan Ibunda Nuraini yang telah membesarkan, serta mencurahkan kasih sayang, pengertian dan telah memberikan cinta yang begitu besar dan senantiasa memanjatkan do'a, membantu dan memberikan motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh. Terimakasih juga kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. yang telah membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Terimakasih juga kepada pihak-pihak yang telah mendukung dan membantu dalam penelitian ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu. yang telah membantu dan memberikan motivasi sehingga dapat menyelesaikan studi pada Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Aceh.

Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi saya dan bagi yang membacanya. Disadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati diharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak demi kesempurnaan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 10 September 2024

Penulis

**Zawil Arham**  
**NPM: 2101110072**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>v</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Permasalahan .....	1
B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan .....	5
C. Metode Penelitian.....	6
D. Sistematika Pembahasan .....	8
<b>BAB II TINJAUAN UMUM TENTANG TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA DAN JAMINAN KETENAGAKERJAAN NASIONAL</b>	
A. Tinjauan Umum tentang Tanggung Jawab.....	10
B. Pengertian Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan .....	13
C. Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan .....	15
D. Tinjauan Umum tentang Perusahaan .....	20
E. Tinjauan Umum tentang Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan Indonesia .....	28
<b>BAB III TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA TERHADAP PESERTA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN</b>	
A. Faktor Penyebab Perusahaan Tidak Mendaftarkan Pekerjanya Dalam Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan .....	37
B. Tanggung Jawab Pemberi Kerja Terhadap Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.....	41
C. Penerapan Sanksi Hukuman Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaannya Menjadi Peserta Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan .....	43
<b>BAB IV PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	50
B. Saran.....	51
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>52</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Permasalahan**

Dalam kehidupan ini manusia mempunyai kebutuhan yang beraneka ragam untuk dapat memenuhi semua kebutuhan tersebut manusia dituntut untuk bekerja. Baik pekerjaan yang diusahakan sendiri maupun bekerja pada orang lain. Pekerjaan yang diusahakan sendiri maksudnya adalah bekerja atasusaha modal dan tanggung jawab sendiri. Sedangkan bekerja pada orang lain maksudnya adalah bekerja dengan bergantung pada orang lain yang memberi perintah dan mengutusny, karena ia harus tunduk dan patuh pada orang lain yang memberikan pekerjaan tersebut.<sup>1</sup>

Setelah Indonesia merdeka pemerintah telah mewujudkan berbagai produk hukum terkait permasalahan ketenagakerjaan, yang cakupan materinya meliputi segala aspek permasalahan ketenagakerjaan. Undang-undang yang khusus memuat permasalahan hak, kewajiban dan kedudukan para pihak terkait dalam ketenagakerjaan, tercantum didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Implikasinya terlihat pada dua hal, yaitu pertama, adanya peluang kerja yang terbuka lebar bagi para pencari kerja, terutama untuk mengisi kesempatan kerja di luar negeri, kedua, semakin ketatnya persaingan pada bursa kerja dalam negeri terhadap tenaga kerja asing yang masuk ke Indonesia.

---

<sup>1</sup> Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004, hlm.1

Hubungan kerja melahirkan perjanjian kerja. Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (selanjutnya disingkat KUH Perdata) tidak mengenal istilah perjanjian kerja melainkan dikenal dengan istilah perikatan atau *verbinten* pada Pasal 1233 KUH Perdata dan persetujuan atau *overeenkoms* pada Pasal 1313 KUH Perdata. Definisi perjanjian kerja adalah suatu persetujuan bahwa pihak kesatu yaitu, buruh mengikatkan diri untuk menyerahkan tenaganya untuk pihak lain yaitu pada majikan dengan upah selama waktu tertentu. Perjanjian kerja diatur dalam Bab IX Undang-Undang Ketenagakerjaan. Dalam Pasal 1 Angka 14 Undang-Undang Ketenagakerjaan disebutkan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara tenaga kerja dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN), menyebutkan bahwa terdapat 5 jenis jaminan sosial yaitu :

1. Jaminan Sosial Kesehatan
2. Jaminan Sosial Pensiun
3. Jaminan Sosial Hari Tua
4. Jaminan Sosial dan Kecelakaan Kerja
5. Jaminan Sosial Kematian

Jaminan sosial tersebut di atas diselenggarakan oleh sebuah badan yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang selanjutnya disebut BPJS yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU BPJS). Penerapan Jaminan Sosial yang

diselenggarakan oleh BPJS terdapat dua kelompok peserta BPJS yaitu, yang pertama adalah Peserta Tenaga Kerja Dalam Hubungan Kerja, sedangkan yang berikutnya Peserta Tenaga Kerja Luar Hubungan Kerja. Sesuai dengan jenisnya, BPJS dengan peserta tenaga kerja dalam hubungan kerja terdiri dari pekerja sektor formal dan yang non-mandiri (tergabung dalam perusahaan). Mereka yang masuk dalam peserta BPJS ini adalah yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (yang selanjutnya disebut PNS) dan Pegawai Kontrak, Tentara Nasional Indonesia/Kepolisian Republik Indonesia (yang selanjutnya disebut TNI/POLRI), Pensiunan (PNS/TNI/POLRI), Badan Usaha Milik Negara (yang selanjutnya disebut BUMN), Badan Usaha Milik Daerah (selanjutnya disebut BUMD), Pegawai Swasta, Yayasan, Joint Venture, Veteran, hingga Perintis Kemerdekaan. Dalam hal ini pihak pemberi pekerja akan mendaftarkan diri beserta para pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan.<sup>2</sup>

Jaminan sosial yang dijalankan oleh BPJS Kesehatan diberlakukan untuk seluruh tenaga kerja, baik itu pekerja swasta, borongan, magang, honorer, dan termasuk tenaga kontrak yang pembayaran iuran bagi peserta ditanggung sepenuhnya oleh pemberi kerja khususnya untuk program jaminan kecelakaan kerja dan jaminan kematian, dan penahapan pendaftaran menjadi peserta tersebut mulai beroperasi paling lambat bulan Juli 2015 sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepersertaan Program Jaminan Sosial. Dalam hal program jaminan kecelakaan kerja (*employment accident*) ini, BPJS Ketenagakerjaan berhak

---

<sup>2</sup> Sulastomo, *Mekanisme Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011, hlm. 124

memberikan kompensasi dan rehabilitasi bagi pekerja yang mengalami kecelakaan pada saat mulai berangkat bekerja sampai tiba kembali di rumah atau menderita penyakit yang disebabkan dan atau memiliki kaitan dengan pekerjaan, mereka ini semua berhak untuk mendapatkan manfaat pelayanan medis sampai sembuh dan kembali bekerja.<sup>3</sup>

Klinik kecantikan Ellis Estetika merupakan klinik kecantikan yang berdiri pada tahun 2008. Memiliki 10 (sepuluh) cabang di Indonesia Klinik Ellis Estetika juga membuka cabang di Banda Aceh dengan jumlah tenaga kerja lebih dari 100 (seratus) orang. Klinik Ellis Estetika tidak memberikan hak pegawai berupa jaminan sosial ketenagakerjaan yang seharusnya di dapatkan oleh setiap pegawai sesuai dengan aturan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN).

Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Namun dalam kenyataannya masih banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan karyawannya untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja, termasuk Klinik Ellis Estetika.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa faktor penyebab perusahaan tidak mendaftarkan pekerjajanya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan?

---

<sup>3</sup> Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Edisi 1 Cetakan 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2011, hlm.189

2. Bagaimana tanggung jawab Pemberi Kerja terhadap Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan?
3. Bagaimana penerapan sanksi hukum terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta dalam program BPJS Ketenagakerjaan?

## **B. Ruang Lingkup dan Tujuan Penulisan**

Sesuai dengan judul yaitu “Tanggung Jawab Pemberi Kerja Terhadap Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Suatu Penelitian di Klinik Ellis Estetika Batoh Kota Banda Aceh)”, maka yang menjadi ruang lingkup dalam penelitian ini adalah dalam bidang Hukum Perdata, yaitu khusus melakukan penelitian tentang Tanggung Jawab Pemberi Kerja Terhadap Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Suatu Penelitian di Klinik Ellis Estetika Batoh Kota Banda Aceh). Adapun tujuan Penulisan yang ingin ditulis dalam skripsi ini adalah sebagai berikut yaitu :

1. Untuk menjelaskan faktor penyebab perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.
2. Untuk menjelaskan tanggung jawab pemberi kerja terhadap Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan.
3. Untuk menjelaskan penerapan sanksi hukuman terhadap Perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

### **C. Metode Penelitian**

Metode penelitian dalam penulisan ini yaitu penelitian yuridis empiris yang pendekatan melalui penelitian lapangan (*field research*) dan kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan dilakukan untuk memperoleh data sekunder dengan cara mempelajari buku-buku, literatur dan perundang-undangan dan penelitian lapangan dilakukan guna memperoleh data primer melalui wawancara dengan responden dan informan.

#### **1. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

- a. Tanggung Jawab adalah kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu tidak menyimpang dari peraturan yang ada.
- b. Pemberi Kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain.
- c. Jaminan Sosial Ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti Sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja.

#### **2. Lokasi dan Populasi Penelitian**

Dalam penulisan skripsi ini, lokasi yang diambil adalah di Wilayah Hukum Banda Aceh. Alasannya, karena Tanggung Jawab Pemberi Kerja Terhadap Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Suatu Penelitian di Klinik Ellis Estetika Batoh Kota Banda Aceh) terjadi di Kota Banda Aceh.

### **3. Cara Pengambilan Sampel**

Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara *total sampling*, dimana semua data yang ada dalam populasi diambil sebagai sampel dalam penulisan skripsi ini, sebagai responden dan informan yaitu sebagai berikut:

1. Responden :

- a. Pegawai Klinik Ellis Estetika 2 (dua) orang
- b. Pemilik Klinik Ellis Estetika 1 (satu) orang

2. Informan :

- a. Kepala Dinas Tenaga Kerja 1(satu) orang
- b. Staff BPJS Ketenagakerjaan Banda Aceh 1 (satu) orang
- c. Akademisi 1 orang

### **4. Cara Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penulisan skripsi ini dilakukan penelitian kepustakaan (*library research*) yaitu dengan membaca dan mempelajari peraturan perundang-undangan, literatur-literatur, jurnal hukum serta pendapat para sarjana yang relevan dengan penulisan skripsi ini. Sedangkan untuk melengkapi juga dilakukan Penelitian lapangan (*field research*) yang dilakukan dengan cara mewawancarai responden dan informan.

## **5. Cara Analisis Data**

Dari keseluruhan data yang diperoleh baik dari penelitian kepustakaan maupun penelitian lapangan dianalisis dengan menggunakan pendekatan kualitatif sehingga menghasilkan sebuah karya tulis berbentuk skripsi.

### **D. Sistematika Pembahasan**

Penulisan skripsi ini dibagi dalam 4 bab agar mempermudah pemahaman pembaca dalam memahami ruang lingkup skripsi ini. keempat tersebut adalah sebagai berikut.

**Bab I**, Merupakan Bab Pendahuluan yang terdiri dari 4 (empat) sub bab yang memuat Latar Belakang Permasalahan, Ruang Lingkup dan Tujuan Penelitian, Metode Penelitian dan Sistematika Pembahasan.

**Bab II**, Merupakan Tinjauan Umum Tentang Tanggung Jawab Pemberi Kerja Dan Jaminan Ketenagakerjaan Nasional yang menguraikan tentang Tinjauan Umum tentang Tanggung Jawab, Pengertian BPJS Ketenagakerjaan, Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Tinjauan Umum tentang Perusahaan, Pengertian Pemberi Kerja.

**Bab III**, Merupakan Bab hasil penelitian yang berjudul Tanggung Jawab Pemberi Kerja Terhadap Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, yang menguraikan tentang Faktor Penyebab Perusahaan Tidak Mendaftarkan Pekerjanya Dalam Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, Tanggung Jawab Pemberi Kerja Terhadap Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Penerapan Sanksi Hukuman Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjanya Menjadi Peserta Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan.

**Bab IV**, Merupakan Bab Penutup yang memuat tentang Kesimpulan dan Saran yang menguraikan tentang solusi dalam Tanggung Jawab Pemberi Kerja Terhadap Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (Suatu Penelitian di Klinik Ellis Estetika Kota Banda Aceh)

## BAB II

### TINJAUAN UMUM TENTANG TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA DAN JAMINAN KETENAGAKERJAAN NASIONAL

#### A. Tinjauan Umum tentang Tanggung Jawab

Tanggungjawab hukum secara perdata ini timbul akibat adanya Perikatan atau Kontrak yang berasal dari suatu perbuatan yang dapat menimbulkan kerugian pada orang lain karena dilakukan dengan kesalahan dalam hukum perdata yang disebut sebagai adanya Perbuatan Melawan Hukum (*Onrechmatige daad*) yang didalamnya terdapat unsur kesalahan ini yang menimbulkan adanya pertanggungjawaban perdata atau disebut juga dengan *civil liability*. Berikut adalah tahapan munculnya tanggung jawab :

- 1) Perikatan merupakan awal mula timbulnya suatu pertanggungjawaban. Pasal 1233 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata menyebutkan sumber perikatan adalah perjanjian dan Undang-Undang. Perikatan adalah suatu hubungan hukum dalam hal hukum kekayaan di mana satu pihak berhak menuntut suatu prestasi dan pihak lainnya berkewajiban untuk melaksanakan suatu prestasi. Sedangkan perjanjian menurut Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang atau lebih mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Definisi ini mendapat kritik dari Prof. R. Subekti, karena hanya meliputi perjanjian sepihak padahal perjanjian pada umumnya bersifat timbal balik, seperti perjanjian jual beli, perjanjian sewa menyewa, perjanjian

tukar menukar dan sebagainya. Sedangkan perikatan yang lahir dari Undang-Undang terdiri atas perikatan yang lahir dari Undang-Undang saja dan perikatan yang lahir dari Undang-Undang yang berhubungan dengan perbuatan manusia. Perikatan yang lahir dari Undang-Undang yang berhubungan dengan perbuatan manusia dapat dibagi atas perikatan yang halal dan perikatan yang tidak halal, yaitu perbuatan melawan hukum.<sup>1</sup>

- 2) Jika perikatan tidak dilaksanakan sebagaimana mestinya maka disebut dengan wanprestasi, wanprestasi itu sendiri adalah ingkar janji atau tidak menepati janji. Menurut Abdul R Saliman, wanprestasi adalah suatu sikap dimana seseorang tidak memenuhi atau lalai melaksanakan kewajiban sebagaimana yang telah ditentukan dalam perjanjian atau perikatan yang dibuat antara kreditur dan debitur. Wanprestasi sendiri diatur dalam Pasal 1243 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPer), berbunyi: “Penggantian biaya, kerugian dan bunga karena tak dipenuhinya suatu perikatan mulai diwajibkan, bila debitur, walaupun telah dinyatakan lalai, tetap lalai untuk memenuhi perikatan itu, atau jika sesuatu yang harus diberikan atau dilakukannya hanya dapat diberikan atau dilakukannya dalam waktu yang melampaui waktu yang telah ditentukan”. Sehingga unsur-unsur wanprestasi adalah:

- a) Ada perjanjian oleh para pihak

---

<sup>1</sup> R. Subekti, *Hukum Perjanjian*, PT Intermassa, Jakarta, hlm.42

- b) Ada pihak melanggar atau tidak melaksanakan isi perjanjian yang sudah disepakati
  - c) Sudah dinyatakan lalai tapi tetap juga tidak mau melaksanakan isi perjanjian.
- 3) Kemudian adanya PMH (Perbuatan Melawan Hukum). PMH diatur dalam Pasal 1365 KUHPer, berbunyi “Tiap perbuatan yang melanggar hukum dan membawa kerugian kepada orang lain, mewajibkan orang yang menimbulkan kerugian itu karena kesalahannya untuk menggantikan kerugian tersebut”.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) tanggung jawab adalah kewajiban menanggung segala sesuatunya bila terjadi apa-apa boleh dituntut, dipersalahkan, dan diperkarakan. Dalam kamus hukum, tanggung jawab adalah suatu keseharusan bagi seseorang untuk melaksanakan apa yang telah diwajibkan kepadanya.<sup>2</sup>

Menurut hukum, tanggung jawab adalah suatu akibat atas konsekuensi kebebasan seorang tentang perbuatannya yang berkaitan dengan etika atau moral dalam melakukan suatu perbuatan.<sup>3</sup> Selanjutnya menurut Titik Triwulan pertanggungjawaban harus mempunyai dasar, yaitu hal yang menyebabkan timbulnya hak hukum bagi seorang untuk menuntut orang lain sekaligus berupa hal yang melahirkan kewajiban hukum orang lain untuk memberi pertanggungjawabannya.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup>Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, 2005

<sup>3</sup>Soekidjo Notoatmojo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010, hlm.35

<sup>4</sup>Titik Triwulan dan Shinta Febrian, *Perlindungan Hukum Bagi Pasien*, Prestasi Pustaka, Jakarta, 2010, hlm.48

## **B. Pengertian Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan**

Penyelenggaraan program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban Negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Sesuai dengan kondisi kemampuan keuangan Negara. Indonesia seperti halnya Negara berkembang lainnya, mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan funded social security, yaitu jaminan sosial yang di danai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal.

Sejarah terbentuknya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) yang pada awalnya bernama PT. Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang, dimulai dari UU No. 33 tahun 1947, PMP No. 2 tahun 1951 tentang kecelakaan kerja, Peraturan Menteri Perburuhan (PMP) No. 48 tahun 1952 tentang pengaturan bantuan usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, PMP No. 15 tahun 1957 tentang pembentukan yayasan sosial buruh, PMP No. 5 tahun 1964 tentang pembentukan yayasan dana jaminan sosial, dan diberlakukannya UU No. 14 tahun 1969 tentang pokok-pokok tenaga kerja.

Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan maupun cara penyelenggaraan, pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 33 tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja (ASTEK), yang mewajibkan setiap pemberi kerja/pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK. Terbit

pula PP No. 34 tahun 1977 tentang pembentukan wadah penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek.

Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya UU No. 3 tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK). Dan melalui PP No. 36 tahun 1995 ditetapkannya PT. Jamsostek sebagai badan penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang itu berhubungan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan pasal 34 ayat 2, yang berbunyi : “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Perusahaan PT. Jamsostek yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif Tenaga Kerja di Indonesia dengan memberikan perlindungan 4 (empat) program, yang terdiri dari :

- 1) Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)
- 2) Program Jaminan Kematian (JKM)
- 3) Program Jaminan Hari Tua (JHT)
- 4) Program Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK)

Tahun 2011, ditetapkan Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan amanat undang-undang, tanggal 1 Januari 2014 PT. Jamsostek akan berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT. Jamsostek yang bertransformasi menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

### **C. Sistem Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

#### **1. Pengertian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

Jaminan sosial pada prinsipnya merupakan bentuk perlindungan sosial dalam menanggulangi resiko-resiko untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak. Drs. Harun Alrajid mengemukakan bahwa jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat.<sup>5</sup> Jaminan sosial dapat diartikan secara luas dan dapat pula diartikan secara sempit. Dalam pengertiannya yang luas jaminan sosial ini meliputi berbagai usaha yang dapat dilakukan oleh masyarakat dan/atau pemerintah.

Agusmindah mengemukakan, bahwa jaminan sosial adalah bentuk perlindungan bagi pekerja yang berkaitan dengan penghasilan berupa materi, guna memenuhi kebutuhan hidupnya termasuk dalam hal terjadinya peristiwa yang tidak diinginkan yang menyebabkan seseorang tidak dapat bekerja, ini diistilahkan juga sebagai perlindungan ekonomis.

---

<sup>5</sup> Harun Alrajid, *Program Jaminan Sosial Sebagai Salah Satu Usaha Penanggulangan Masalah Kemiskinan di Indonesia*, 1978, hlm. 91

Pengertian ini mencerminkan konsep asuransi sosial yang ditujukan bagi pekerja di sektor formal dengan rumus yang telah ditentukan yaitu berdasarkan partisipasi pekerja dan pengusaha yang menyetorkan porsi iuran secara berkala.

Secara definitif pengertian jaminan sosial secara luas dapat ditemukan dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, dalam Pasal 1 angka 1 menyatakan bahwa jaminan sosial adalah “suatu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.”

Berkaitan dengan hubungan kerja, jaminan sosial bagi pekerja/buruh diartikan secara sempit yaitu jaminan sosial adalah pembayaran yang diterima pihak buruh dalam hal buruh diluar kesalahannya yang tidak melakukan pekerjaannya, jadi menjamin kepastian pendapatan (*income security*) dalam hal buruh kehilangan upahnya karena alasan diluar kehendaknya.<sup>6</sup>

Di Indonesia, program negara dalam memberikan kepastian perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang diamanatkan oleh Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 Pasal 28 H dan Pasal 34 adalah Sistem Jaminan Sosial Nasional yang kemudian disebut dengan SJSN. Amanat konstitusi tersebut kemudian dilaksanakan dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

---

<sup>6</sup> Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta 1982, hlm. 136

Jaminan sosial ketenagakerjaan adalah suatu perlindungan bagi tenaga kerja dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang dalam pelayanan sebagai akibat peristiwa yang dialami oleh tenaga kerja. Kemudian dapat disebut pula sebagai upaya kebijaksanaan yang ditujukan kepada tenaga kerja, terutama yang berada di lingkungan perusahaan dalam hal penyelenggaraan, perlindungan dengan interaksi kerja yang saling menguntungkan kedua belah pihak, dalam hal ini ialah tenaga kerja dan pengusaha.

## **2. Peserta Jaminan Ketenagakerjaan Nasional**

Kepesertaan Jaminan Sosial Nasional Ketenagakerjaan bersifat wajib dan mencakup seluruh penduduk Indonesia. Berdasarkan Pasal 20 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, Peserta jaminan ketenagakerjaan adalah setiap orang yang telah membayar iuran atau iurannya dibayar oleh Pemerintah. Peserta jaminan ketenagakerjaan dapat mengikutsertakan anggota keluarga yang lain yang menjadi tanggungannya dengan penambahan iuran. Peserta yang mengalami cacat total tetap dan tidak mampu, iurannya dibayar oleh Pemerintah. Selain itu, berdasarkan Pasal 2 Perpres Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Ketenagakerjaan, peserta Jaminan Kesehatan Nasional terbagi menjadi dua kelompok, yaitu Peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Ketenagakerjaan dan Peserta bukan Penerima Bantuan Iuran (Non PBI) Jaminan Ketenagakerjaan.

Dalam Pasal 3 Perpres Nomor 12 Tahun 2013, dijelaskan lebih lanjut bahwa yang termasuk dalam peserta Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Ketenagakerjaan yaitu meliputi orang yang tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu. Sedangkan yang termasuk peserta bukan Penerima Bantuan Iuran (PBI) Jaminan Kesehatan dijelaskan dalam Pasal 4 Perpres Nomor 12 Tahun 2013.

Peserta bukan PBI Jaminan Ketenagakerjaan merupakan Peserta yang tidak tergolong fakir miskin dan orang tidak mampu yang terdiri atas:

1) Pekerja Penerima Upah dan anggota keluarganya, yang terdiri dari:

- a. Pegawai Negeri Sipil;
- b. Anggota TNI;
- c. Anggota Polri;
- d. Pejabat Negara;
- e. Pimpinan dan anggota Dewan Perwakilan Rakyat Daerah;
- f. Pegawai Pemerintah non Pegawai Negeri;
- g. Pegawai swasta; dan
- h. Pekerja yang tidak termasuk angka 1 sampai dengan angka 7 yang menerima Upah;

Pekerja Penerima Upah dan anggota keluarganya sebagaimana dimaksud meliputi Pekerja Penerima Upah, istri/suami yang sah, anak kandung, anak tiri dari perkawinan yang sah, dan anak angkat yang sah, sebanyak-banyaknya 5 (lima) orang, dengan ketentuan tidak atau belum pernah menikah atau tidak mempunyai penghasilan sendiri; dan belum

berusia 21 (dua puluh satu) tahun atau belum berusia 25 (dua puluh lima) tahun yang masih melanjutkan pendidikan formal.

2) Pekerja Bukan Penerima Upah dan anggota keluarganya, yang terdiri dari:

- a. Pekerja di luar hubungan kerja atau Pekerja mandiri; dan
- b. Pekerja yang tidak termasuk huruf a yang bukan penerima Upah.

3) Bukan Pekerja dan anggota keluarganya, yang terdiri atas:

- a. Investor;
- b. Pemberi Kerja;
- c. Penerima pensiun, yang meliputi:
  - a) Pegawai Negeri Sipil yang berhenti dengan hak pensiun;
  - b) Anggota TNI dan Anggota Polri yang berhenti dengan hak pensiun;
  - c) Pejabat Negara yang berhenti dengan hak pensiun;
  - d) Janda, duda, atau anak yatim piatu dari penerima pensiun sebagaimana dimaksud pada huruf a, huruf b, dan huruf c yang mendapat hak pensiun; dan e) penerima pensiun selain huruf a, huruf b, dan huruf c; f) janda, duda, atau anak yatim piatu dari penerima pensiun sebagaimana dimaksud pada huruf e yang mendapat hak pensiun;

4) Veteran;

5) Perintis Kemerdekaan;

6) Janda, duda, atau anak yatim piatu dari Veteran atau Perintis Kemerdekaan; dan

7) Bukan Pekerja yang tidak termasuk angka 1 sampai dengan angka 6 yang mampu membayar iuran.

Pekerja Penerima Upah dan Peserta Bukan Penerima Upah juga meliputi warga negara asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan.

#### **D. Tinjauan Umum tentang Perusahaan**

Perusahaan (*bedriiff*) adalah suatu pengertian ekonomis yang banyak dipakai dalam kitab Undang-Undang Hukum Dagang (KUHD). Seseorang yang mempunyai perusahaan disebut pengusaha. C.S.T Kansil berpendapat bahwa seseorang baru dapat dikatakan menjalankan suatu perusahaan, apabila ia dengan teratur dan terang-terangan bertindak keluar dalam pekerjaan tertentu untuk memperoleh keuntungan dengan suatu cara, dimana ia menurutnya lebih banyak mempergunakan modal daripada mempergunakan tenaganya sendiri.<sup>7</sup>

Adapun pengertian perusahaan yang dikutip oleh Cindawati, dari Prof. Mollengraaff, “bahwa perusahaan ialah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan.” Cindawati sendiri berpendapat bahwa perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba.<sup>8</sup>

---

<sup>7</sup> C.S.T. Kansil, *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Edisi Ke-2, Sinar Grafika, Jakarta, 2013, hlm.28-29

<sup>8</sup> Cindawati, *Hukum Dagang dan Perkembangannya*, Palembang: Putra Penuntun, 2014, hlm.31

Adapun pengertian perusahaan yang dikutip oleh Zainal Asikin yang merujuk dari Ensiklopedia Bebas Wikipedia, bahwa perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan berkumpulnya semua faktor produksi, perusahaan ada yang terdaftar di pemerintah dan ada pula yang tidak dan bagi perusahaan yang terdaftar di pemerintah, mereka mempunyai badan usaha untuk perusahaannya dan badan usaha itu adalah status dari perusahaan tersebut yang terdaftar di pemerintah secara resmi.<sup>9</sup>

Dengan demikian, dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa pengertian perusahaan adalah semua jenis usaha yang berjalan terus-menerus, secara terang-terangan terbuka, yang berbadan hukum atau tidak, baik milik perseorangan atau milik persekutuan dan bertujuan untuk mendapatkan keuntungan, serta yang memperkerjakan pekerja atau buruh dengan membayarkan upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam KUHD dan perundangan-undangan diluar KUHD.<sup>10</sup>Tetapi dalam KUHD sendiri tidak dijelaskan pengertian resmi istilah perusahaan itu. Rumusan pengertian perusahaan terdapat dalam Pasal 1 Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP). Dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-undang No.3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP), perusahaan adalah: “Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan

---

<sup>9</sup> Zainal Asikin, *Pengantar Hukum Perusahaan*, Cetakan ke-1, Kencana, Jakarta, 2016, hlm.4.

<sup>10</sup> Kansil dan Cristine, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT Pradnya Paramita, 1995, hlm. 1-2

didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba”.

Pengertian Perusahaan menurut *Molengraaff* adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, untuk memperoleh penghasilan, bertindak keluar, dengan cara memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan. Pengertian perusahaan disini tidak mempersoalkan tentang perusahaan sebagai Badan Usaha, namun justru perusahaan sebagai perbuatan, jadi terkesan hanya meliputi kegiatan usaha.

Setiap perusahaan mempunyai tanggungjawab sosial antara lain kepedulian dan komitmen moral perusahaan terhadap kepentingan masyarakat, terlepas dari kalkulasi untung rugi perusahaan namun kenyataannya masih banyak perusahaan menolak bertanggungjawab atas hak-hak pekerja sehingga masih banyaknya wanprestasi antara pengusaha dengan tenaga kerja.

Perusahaan adalah istilah ekonomi yang dipakai dalam KUHD dan perundang-undangan diluar KUHD.<sup>11</sup> Tetapi dalam KUHD sendiri tidak dijelaskan pengertian resmi istilah perusahaan itu. Rumusan pengertian perusahaan terdapat dalam Pasal 1 Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP). Dalam Pasal 1 huruf (b) Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1982 tentang Wajib Daftar Perusahaan (UWDP), perusahaan adalah : ”Setiap bentuk usaha yang menjalankan setiap jenis usaha

---

<sup>11</sup> Kansil dan Cristine, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1995, hlm. 1-2

yang menjalankan setiap jenis usaha yang bersifat tetap dan terus-menerus dan didirikan, bekerja, serta berkedudukan dalam wilayah negara Indonesia untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba”.

Dalam Pasal 1 huruf (d) Undang-Undang Wajib Daftar Perusahaan dirumuskan bahwa yang dimaksud dengan usaha adalah setiap tindakan, perbuatan atau kegiatan apapun dalam bidang perekonomian, yang dilakukan oleh setiap pengusaha untuk tujuan memperoleh keuntungan atau laba. Sedangkan yang dimaksud dengan Pengusaha adalah setiap orang perseorangan atau persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu jenis perusahaan, Pasal 1 huruf (c) UWDP.

Berdasarkan ketentuan pasal tersebut diperoleh kenyataan bahwa dalam pengertian perusahaan tersimpul dua hal, yaitu:

- a. Bentuk Usaha yang berupa organisasi atau Badan Usaha, dalam bahasa Inggris disebut *company*.
- b. Jenis Usaha yang berupa kegiatan dalam bidang perekonomian yang dilakukan secara terus-menerus oleh pengusaha untuk memperoleh keuntungan atau laba.

Pengertian perusahaan menurut para ahli, yaitu:

Pengertian Perusahaan menurut *Molengraaff* adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus-menerus, untuk memperoleh penghasilan, bertindak keluar, dengan cara memperdagangkan, menyerahkan atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan. Pengertian perusahaan disini tidak mempersoalkan tentang perusahaan sebagai Badan Usaha, namun

justru perusahaan sebagai perbuatan, jadi terkesan hanya meliputi kegiatan usaha. Badan Usaha merupakan kesatuan yuridis dan ekonomis atau kesatuan organisasi yang terdiri dari faktor-faktor produksi yang bertujuan mencari keuntungan. Badan Usaha adalah rumah tangga ekonomi yang bertujuan mencari laba dengan faktor-faktor produksi. Sebuah usaha /bisnis sendiri dapat dikatakan berbadan hukum apabila memiliki “Akte Pendirian” yang disahkan oleh notaris disertai dengan tandatangan di atas materai dan segel.

Hal-hal yang harus diperhatikan dalam mendirikan badan usaha yaitu:

- a. Barang dan jasa yang akan diperdagangkan.
- b. Pemasaran barang dan jasa yang diperdagangkan.
- c. Penentuan harga pokok dan harga jual barang dan jasa yang diperdagangkan.
- d. Pembelian.
- e. Kebutuhan tenaga kerja.
- f. Organisasai intern.
- g. Pembelanjaan.
- h. Jenis badan usaha yang dipilih.

Adapun bentuk-bentuk Badan Usaha adalah sebagai berikut:

#### 1) Badan Usaha Berbentuk Badan Hukum

Karakteristik suatu Badan Hukum yaitu terdapat pemisahan kekayaan pemilik dengan kekayaan Badan Usaha, sehingga pemilik hanya bertanggung jawab sebatas harta yang dimilikinya. Badan Usaha yang berbentuk Badan Hukum terdiri dari:

a) Perseroan Terbatas (PT)

1. Memiliki ketentuan minimal modal dasar, dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas minimum modal dasar PT yaitu Rp. 50.000.000 (lima puluh juta rupiah). Minimal 25% dari modal dasar telah disetorkan ke dalam PT.
2. Pemegang Saham hanya bertanggung jawab sebatas saham yang dimilikinya.
3. Berdasarkan peraturan perundang-undangan tertentu diwajibkan agar suatu badan usaha berbentuk PT.

b) Yayasan (Undang-Undang Nomor 16 Tahun 2001)<sup>12</sup>

Yayasan adalah Badan Hukum yang terdiri atas kekayaan yang dipisahkan dan diperuntukan untuk mencapai tujuan tertentu dibidang sosial, keagamaan, dan kemanusiaan yang tidak mempunyai anggota. Pendirian suatu yayasan tentu dengan suatu akta notaris dan yayasan baru memperoleh status sebagai Badan Hukum setelah akta pendiriannya disahkan oleh Menteri Kehakiman. Akta pendirian yayasan yang telah disahkan wajib diumumkan dalam Tambahan Berita Negara RI.

c) Koperasi (Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1992 tanggal 21 oktober 1992 sebagai pengganti dari Undang-Undang Nomor 12 Tahun 1967)

Koperasi adalah beranggotakan orang atau Badan Hukum Koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip Koperasi

---

<sup>12</sup> Burton Richard Simatupang, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003, hlm. 16-23

sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat berdasar atas asas kekeluargaan. Sifat keanggotaan koperasi yaitu sukarela bahwa tidak ada paksaan untuk menjadi anggota koperasi dan terbuka bahwa tidak ada pengecualian untuk menjadi anggota koperasi.

## 2) Badan Usaha Bukan Berbentuk Badan Hukum

Lain halnya dengan Badan Usaha yang bukan berbentuk Badan Hukum, pada bentuk badan usaha ini, tidak terdapat pemisahan antara kekayaan Badan Usaha dengan kekayaan pemiliknya. Badan Usaha bukan berbentuk Badan Hukum terdiri:

### 1. Persekutuan Perdata

- a. Suatu perjanjian di mana dua orang atau lebih mengikatkan diri untuk memasukkan sesuatu ke dalam persekutuan dengan maksud untuk membagi keuntungan yang terjadi karenanya.
- b. Para sekutu bertanggung jawab secara pribadi atas Persekutuan Perdata.

### 2. Firma

- a. Suatu Perseroan yang didirikan untuk melakukan suatu usaha di bawah nama bersama.
- b. Para anggota memiliki tanggung jawab renteng terhadap Firma.

### 3. Persekutuan Komanditer (CV)

Macam-macam CV ada 3 (tiga) yaitu sebagai berikut:

- a. CV dengan diam-diam adalah CV yang belum menyatakan dirinya dengan terang-terangan kepada pihak ketiga sebagai CV. Bila CV

bertindak keluar, masih menyatakan diri sebagai firma, tetapi kedalam sudah menjadi CV.

- b. CV dengan terang-terangan adalah CV yang dengan terang-terangan menyatakan dirinya sebagai CV kepada pihak ketiga. Misalnya dapat dilihat pada papan nama atau pada kepala surat yang keluar dengan menggunakan nama CV.
- c. CV dengan saham, sebenarnya merupakan CV terang-terangan yang modalnya terdiri dari saham-saham.

Persamaannya:

1. Modalnya sama-sama terdiri dari saham-saham, meskipun bagi persekutuan Komanditer dengan saham berbentuk saham atas nama, sedangkan pada Perseroan Terbatas dapat berbentuk atas nama atau pembawa.
2. Pengawasan, dimana pada CV dengan saham dapat ditetapkan salah seorang dari sekutu Komanditer sebagai Komisaris, yang bertugas untuk mengawasi pekerjaan sekutu kerja atau sekutu komplementer. Meskipun sebagai pengawas (Komisaris), tetapi sebagai Sekutu Komanditer tetap tidak diperbolehkan mencampuri urusan pengurusan, meskipun dalam perjanjian pendirian persekutuan ditetapkan bahwa mengenai perbuatan-perbuatan tertentu, sekutu kerja harus meminta persetujuan lebih dahulu kepada sekutu Komanditer/pengawasan tertentu.

Perbedaannya:

1. Pada PT tidak ada sekutu kerja, yang bertanggung jawab penuh secara pribadi untuk keseluruhan pertanggungjawaban semacam itu dalam PT ada pada Direksi (pengurus) yang telah melakukan perbuatan hukum sebelum pendaftaran dan pengumuman PT yang bersangkutan.
2. Direksi pada PT tidak boleh diangkat untuk waktu selama-lamanya, sedangkan sekutu kerja pada CV dengan saham dapat diangkat untuk selamanya.

#### **E. Tinjauan Umum tentang Para Pihak Dalam Hukum Ketenagakerjaan**

Para pihak yang terlibat dalam suatu perjanjian kerja adalah para pihak yang juga terlibat dalam hukum ketenagakerjaan. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan sangat luas, tidak hanya melibatkan buruh/pekerja dengan majikan/pengusaha, tetapi juga pihak-pihak yang terkait dalam hubungan industrial yang saling berinteraksi sesuai dengan posisinya dalam menghasilkan barang atau jasa. Para pihak dalam hukum ketenagakerjaan tersebut adalah buruh/pekerja, majikan/pengusaha, serikat pekerja/serikat buruh, organisasi pengusaha dan pemerintah/penguasa.<sup>13</sup>

##### 1) Pekerja/Buruh

Pada masa Kolonial belanda sebelum masuk era kemerdekaan Indonesia atau munculnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 istilah buruh sudah dipergunakan, istilah buruh dipergunakan bagi mereka yang bekerja sebagai pekerja keras ataupun kasar seperti; mandor, kuli, dan lain-

---

<sup>13</sup> Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007, hlm. 11

lain. Sayangnya pada era tersebut buruh selalu dianggap masyarakat kelas bawah serta dilihat sebelah mata. Setelah berkembangnya zaman dengan melewati berbagai perubahan perundang-undangan buruh mendapatkan hak dan kewajiban yang lain serta mendapat penyebutan sebagai pekerja. Pekerja/buruh menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (3) adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Bahwasannya pekerja/buruh bekerja untuk mendapatkan upah berupa gaji ataupun imbalan atas suatu pekerjaan yang mereka selesaikan.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Darza, tenaga kerja adalah bagian dari penduduk usia kerja yang secara fisik dan mental mampu melakukan pekerjaan, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja di dalam hubungan kerja, di bawah perintah pemberi kerja (bisa perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya) dan atasjasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.

Istilah buruh/pekerja secara yuridis sebenarnya adalah sama dan tidak ada perbedaan. Kata pekerja dan buruh dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 digabungkan menjadi “pekerja/buruh” untuk menyesuaikan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat dalam Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 tentang serikat buruh/pekerja.

Pekerja/buruh merupakan bagian dari tenaga kerja yaitu tenaga kerja yang bekerja didalam hubungan kerja, dibawah perintah pemberi kerja (bisa perorangan, pengusaha, badan hukum, atau lembaga lainnya) dan atas jasanya dalam bekerja yang bersangkutan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, tenaga kerja disebut sebagai pekerja/buruh bila telah melakukan pekerjaan didalam hubungan kerja dan dibawah perintah orang lain dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Istiah pekerja/buruh secara yuridis sebenarnya sama, jadi tidak ada perbedaan diantara keduanya. Kedua makna tersebut dipergunakan dan digabungkan menjadi “pekerja/buruh” dalam undang-undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan untuk menyesuaikan dengan istilah “serikat pekerja/serikat buruh” yang terdapat didalam Undang-undang Nomor 21 tahun 2000 yang telah daitur sebelumnya.

## 2) Pengusaha/Pemberi Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (5) dijelaskan bahwa pengusaha adalah:

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

Dapat diartikan bahwasannya pengusaha merupakan seseorang yang memiliki kewenangan penuh atas suatu perusahaan yang ia naungi baik milik sendiri maupun menjalankan perusahaan yang bukan miliknya. Yang dimaksud dalam kewenangan penuh ialah ketika seseorang tersebut memimpin suatu perusahaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, pasal 1 ayat (5) perusahaan mengalami suatu masalah maka yang bertanggung jawab atas hal tersebut adalah pengusaha. Sedangkan Pemberi Kerja menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 pasal 1 ayat (4) adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dapat dikatakan orang perseorangan contohnya yaitu apabila seseorang mempekerjakan Asisten Rumah Tangga (ART), penjaga stand makanan, pegawai laundry dan masih banyak lagi.

### 3) Serikat Kerja/Serikat Buruh

Serikat Kerja/Serikat Buruh merupakan suatu organisasi yang menaungi pekerja/buruh dalam hal kesetaraan kedudukan, pemenuhan hak untuk penghidupan serta memperoleh pekerjaan. Dalam organisasi tersebut pekerja/buruh bersatu atau berkumpul untuk mendapatkan pembelaan, memperjuangkan dan melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh. Menurut Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang

Serikat Pekerja/Serikat buruh organisasi tersebut memiliki sifat yang bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggungjawab.

Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang dibentuk dari, oleh dan untuk pekerja/buruh, baik di perusahaan maupun diluar perusahaan yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna membela serta meindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh dan keluarganya. Serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh para pekerja/buruh diperusahaan atau dibeberapa perusahaan, sedang yang diluar perusahaan adalah serikat pekerja/serikat buruh yang didirikan oleh pekerja/buruh yang tidak bekerja di Perusahaan.

Serikat pekerja/serikat buruh, federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikatburuh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Fungsi serikat pekerja/serikat butuh adalah:

- a. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.
- b. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerjasama dibidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya
- c. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku

- d. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
- e. Sebagai perencana, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan kerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- f. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham dalam perusahaan.

Organisasi buruh dapat terdiri dari serikat pekerja/serikat buruh, federasi serikat pekerja/serikat buruh, dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Serikatpekerja/serikat buruhdibentuk sekurang-kurangnya 10 (sepuluh)
  - b) orang pekerja/buruh (tingkat lokal/kabupaten/kota).
  - c) Federasi serikatpekerja/serikat buruh yang dibentuk oleh sekurangkurang 5 (lima) Serikatpekerja/serikat buruh (tingkat provinsi).
  - d) Konfederasi Serikatpekerja/serikat buruh dibentuk oleh sekurangkurangnya 3 (tiga) federasi serikat buruh (tingkat nasional).
- 4) Organisasi Pengusaha

Organisasi pengusaha mempunyai peran penting dalam menyelenggarakan pembangunan nasional, khususnya dalam bidang ketenagakerjaan karena pengusaha ikut bertanggung jawab atas terwujudnya tujuan pembangunan nasional menuju kesejahteraan social,

spiritual, dan material. Oleh karena itu, sebaiknya perhatian pengusaha tidak hanya memperjuangkan kepentingan sendiri tetapi juga kepentingan pekerja/buruh sebagai salah satu komponen produksi yang perlu mendapat perlindungan hukum.

Organisasi pengusaha dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 49 Tahun 1973 dimana terdapat sebuah wadah perkumpulan organisasi pengusaha yang disebut dengan KADIN (Kamar Dagang Industri). Organisasi pengusaha yang bergerak di bidang sosial ekonomi termasuk ketenagakerjaan adalah Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO), APINDO merupakan wakil pengusaha dalam lembaga kerja yang sama Tripartit, sebuah wadah kerjasama antara pemerintah, pengusaha, dan serikat pekerja/serikat buruh yang bertujuan untuk memecahkan masalah-masalah sosial ekonomi terutama di bidang ketenagakerjaan dan dibentuk pada tanggal 1 Mei 1968.

5) Pemerintah/Penguasa.<sup>14</sup>

Peran pemerintah dalam tenaga kerja sangatlah penting dikarenakan untuk mencapai keadilan dalam hal tenaga kerja baik bagi pekerja/buruh maupun perusahaan. Guna mendapat kepastian hak serta kewajiban dalam bentuk perundang-undangan.

Dalam pasal 1 angka 1 Undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan adalah hal yang

---

<sup>14</sup> Maimun, *Op. Cit*, hlm.11

berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.

Menurut Imam Sopomo, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah suatu himpunan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian saat seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.<sup>15</sup> Menurut Molenaar, perburuhan atau ketenagakerjaan adalah bagian segala hal yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja. dari pengertian ketenagakerjaan di atas selanjutnya akan dijelaskan mengenai tenaga kerja.

Klasifikasi ketenagakerjaan, hubungan jumlah penduduk, tenaga Kerja, angkatan kerja, dan pengangguran, ada beberapa istilah yang berkaitan dengan ketenagakerjaan, yakni jumlah penduduk, tenaga kerja dan pengangguran. Istilah-istilah tersebut memiliki hubungan satu sama lain. Pengusaha adalah:

- a. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- b. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan miiknya
- c. Orang perseorangan, persekutuan, atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a dan b yang berkedudukan di luar Indonesia.

---

<sup>15</sup>Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm. 24

Pemerintah berkewajiban untuk memastikan roda perekonomian nasional berjalan dengan tertib dan lancar. Untuk itu pemerintah harus memastikan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dapat berjalan dengan adil bagi semua yang terlibat di dalamnya. Untuk menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan dengan adil diperlukan campurtangan pemerintah melalui instansi/departemen yang khusus menangani masalah ketenagakerjaan yang disebut dengan Departemen Tenaga Kerja ditingkat pusat dan Dinas Tenaga Kerja ditingkat daerah.

### **BAB III**

## **TANGGUNG JAWAB PEMBERI KERJA TERHADAP PESERTA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN**

### **A. Faktor Penyebab Perusahaan Tidak Mendaftarkan Pkerjanya Dalam Kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan**

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Jaminan Sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.

Sebagai makhluk sosial maka sadar atau tidak sadar manusia selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*). Suatu hubungan hukum akan memberikan hak dan kewajiban yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan, sehingga apabila dilanggar akan mengakibatkan pihak pelanggar dapat dituntut di pengadilan.

Berdasarkan wawancara dengan Staff BPJS Ketenagakerjaan, bahwa praktek dilapangan masih banyak Perusahaan-perusahaan yang tidak mendaftarkan para karyawannya ke BPJS Ketenagakerjaan yaitu Lembaga yang berwenang menyelenggarakan hak-hal para karyawan seperti Kesehatan dan dana pensiun. Jikalau seperti itu yang patut dipersalahkan adalah para legal officer dan HRD Staff karena tidak aware terhadap

perubahan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan sebagai salah satu tugas dan kewajibannya di suatu Perusahaan.<sup>41</sup>

Namun dalam kasus pada klinik kecantikan Ellis Estetika di Kota Banda Aceh tersebut tidak mendaftarkan karyawannya pada BPJS Ketenagakerjaan bahkan klinik kecantikan Ellis Estetika tidak bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan.<sup>42</sup>

Pada dasarnya peraturan di bidang jaminan sosial khususnya berkaitan dengan Jaminan Kesehatan dan Jaminan Ketenagakerjaan tidak membedakan kualifikasi pemberi kerja yang wajib mendaftarkan pekerjanya baik BPJS Kesehatan maupun BPJS Ketenagakerjaan. Kondisi ini dapat dikatakan bahwa setiap orang yang termasuk orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 (enam) bulan wajib menjadi peserta program jaminan sosial. Adapun yang dimaksud dengan program jaminan sosial ini tentunya adalah Jaminan Ketenagakerjaan dan Jaminan Kesehatan.

Salah satu faktor yang menyebabkan klinik kecantikan Ellis Estetika tidak mengikutsertakan karyawannya dalam program BPJS Ketenagakerjaan adalah karena tingkat Pendidikan dan kesadaran hukum dari pekerjaannya masih rendah. Jika tingkat Pendidikan dan kesadaran hukum dari pekerjaannya sudah baik, maka pekerja tersebut dapat mempermasalahkan Keputusan perusahaannya tidak mengikutsertakan pegawai dalam program BPJS

---

<sup>41</sup> Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, Staff BPJS Ketenagakerjaan, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 11.00 WIB

<sup>42</sup> Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, Staff BPJS Ketenagakerjaan, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 11.00 WIB

Ketenagakerjaan, karena program BPJS Ketenagakerjaan merupakan program wajib dari pemerintah Republik Indonesia untuk kesejahteraan para pekerja.<sup>43</sup>

BPJS Ketenagakerjaan adalah program pemerintah yang memberikan jaminan sosial ekonomi untuk setiap pekerja di Indonesia, setiap Perusahaan wajib mendaftarkan karyawannya untuk menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan iuran bulanan yang ditanggung oleh perusahaan. Jaminan sosial yang dimaksud terdiri atas jaminan berupa uang yang meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian dan jaminan hari tua serta jaminan berupa pelayanan yaitu jaminan pemeliharaan Kesehatan.

Berdasarkan wawancara dengan Manager Personalia Cabang Banda Aceh Klinik Kecantikan Ellis Estetika, klinik kecantikan Ellis Estetika tidak bekerja sama dengan BPJS Ketenagakerjaan menjadi salah satu faktor penyebab Perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan.<sup>44</sup>

Faktor penyebab Perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya dikarenakan tingkat Pendidikan dari pekerja klinik Ellis Estetika adalah tamatan SMA untuk bagian administrasi dan terapis. Selain itu faktor ekonomi membuat pekerja tidak ingin memprotes Perusahaan karena tidak mendaftarkan mereka pada BPJS Ketenagakerjaan. Jika Perusahaan mendaftarkan BPJS para pegawainya, maka dana BPJS tersebut akan

---

<sup>43</sup> Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, Staff BPJS Ketenagakerjaan, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 11.00 WIB

<sup>44</sup> Nila Febriana, Manager Personalia Ellis Estetika Cabang Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 18 Juli 2024, Jam 15.30 WIB

dipotong langsung dari gaji pegawai tersebut. Maka dari itu karyawan Klinik Kecantikan Ellis Estetika tidak memperlakukan Perusahaan karena tidak mendaftarkan karyawan di BPJS Ketenagakerjaan.<sup>45</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Analis Teknis Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, BPJS Ketenagakerjaan adalah program pemerintah yang memberikan jaminan sosial ekonomi untuk setiap pekerja Indonesia, setiap Perusahaan wajib mendaftarkan karyawannya untuk menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan. Faktor penyebab Perusahaan tidak mendaftarkan pekerjaannya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan karena:<sup>46</sup>

1. Tingkat Pendidikan pekerja mayoritas tamatan SMA.
2. Pemberi kerja tidak memahami aturan yang berlaku tentang kewajiban pemberi kerja terhadap kesejahteraan karyawan.
3. Faktor ekonomi para karyawan yang tidak memprotes perusahaan yang tidak mengikutsertakan karyawan dalam BPJS Ketenagakerjaan.
4. Kurangnya kesadaran hukum pemberi kerja dalam hal perlindungan karyawan.
5. Informasi pentingnya mengikutsertakan karyawan dalam BPJS Ketenagakerjaan belum tersampaikan.
6. Minimnya anggaran Perusahaan.

---

<sup>45</sup> Nila Febriana, Manager Personalia Ellis Estetika Cabang Banda Aceh, *Wawancara* Tanggal 18 Juli 2024, Jam 15.30 WIB

<sup>46</sup> Sayed Muhammad Ridwan, Analis Teknik Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, *Wawancara* 23 Juli 2024, Jam 10.00 WIB

## **B. Tanggung Jawab Pemberi Kerja Terhadap Peserta Jaminan Sosial Ketenagakerjaan**

Meningkatnya peranan tenaga kerja dalam perkembangan Pembangunan nasional di seluruh Indonesia dan pengguna teknologi diberbagai sektor kegiatan usaha dapat mengakibatkan semakin tinggi resiko yang mengancam keselamatan, Kesehatan dan Kesejahteraan tenaga kerja sehingga perlu adanya peningkatan perlindungan tenaga kerja. Perlindungan tenaga kerja juga dilakukan oleh pekerja yang melakukan pekerjaan baik dalam hubungan kerja maupun diluar hubungan kerja melalui Program BPJS Ketenagakerjaan.

Pemenuhan hak-hak pekerja haruslah sesuai dengan peraturan yang berlaku dan pemberi kerja tidak dapat melakukan kesewenang-wenangan terhadap pekerjanya. Pemenuhan hak tersebut antara lain tentang upah yang harus sesuai dengan upah minimum daerah, tentang jaminan sosial ketenagakerjaan yang telah diatur dibeberapa peraturan perundang-undangan, tunjangan-tunjangan dan pemenuhan hak-hak pekerja lain yang terdapat dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Program jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan hak setiap tenaga kerja, baik dalam hubungan kerja maupun tenaga kerja luar hubungan kerja.

Berdasarkan wawancara dengan Staff BPJS Ketenagakerjaan, tanggung jawab pemberi kerja terhadap peserta jaminan sosial ketenagakerjaan adalah dengan memberikan perlindungan terhadap pekerja dengan cara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut

anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan.<sup>47</sup>

Kewajiban pemberi kerja sesuai dengan ketentuan yang dimaksud untuk melindungi hak pekerja untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Kewajiban tersebut menjadi tanggung jawab pemberi kerja yang menjalankan kegiatan ekonomi dan usahanya dengan cara mempekerjakan sejumlah tenaga kerja dan selanjutnya atas pekerjaan tersebut, tenaga kerja memperoleh gaji dan hak yang lainnya dari pemberi kerja.<sup>48</sup>

Berdasarkan wawancara dengan Analis Teknis Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, tanggung jawab pemberi kerja terhadap peserta jaminan sosial ketenagakerjaan adalah dengan memberikan perlindungan kepada pekerjanya dengan cara mendaftarkan badan usahanya dan pekerjanya menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan. Dengan menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan maka pekerja akan mendapatkan perlindungan dengan program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun.<sup>49</sup>

Selanjutnya dengan pendaftaran menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, maka pemberi kerja diwajibkan untuk memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjanya dan menyetorkan kepada BPJS

---

<sup>47</sup> Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, Staff BPJS Ketenagakerjaan, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 11.00 WIB

<sup>48</sup> Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, Staff BPJS Ketenagakerjaan, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 11.00 WIB

<sup>49</sup> Sayed Muhammad Ridwan, Analis Teknik Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, *Wawancara* 23 Juli 2024, Jam 10.00 WIB

Ketenagakerjaan. Kemudian pemberi kerja wajib membayar dan menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS Ketenagakerjaan. Adapun besarnya iuran yang wajib dibayarkan dihitung berdasar sejumlah presentase dari upah pekerja yang dilaporkan kepada BPJS Ketenagakerjaan dengan besaran persentase per program.<sup>50</sup>

### **C. Penerapan Sanksi Hukuman Terhadap Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerjaannya Menjadi Peserta Dalam Program BPJS Ketenagakerjaan**

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial. Demikian yang disebut dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dengan undang-undang ini dibentuk 2 (dua) BPJS, yaitu BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan wawancara dengan Analis Teknik Kebijakan Dinas Tenaga Kerja dan Staff BPJS Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial adalah peraturan perundang-undangan yang mengatur tentang Jaminan Sosial, disebutkan juga bahwa pemberi kerja wajib melakukan pendaftaran dan memberikan data dirinya dan pekerjaannya secara lengkap dan benar kepada BPJS, jika pemberi kerja tidak melaksanakan kewajibannya akan dikenakan sanksi administratif berupa:<sup>51</sup>

---

<sup>50</sup>Sayed Muhammad Ridwan, Analis Teknik Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, Wawancara 23 Juli 2024, Jam 10.00 WIB

<sup>51</sup> Sayed Muhammad Ridwan dan Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, *Wawancara* Tanggal 15 Juli dan 23 Juli 2024, Jam 10.00 WIB dan 11.00 WIB

1) Teguran tertulis

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

2) Denda; dan/atau

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

3) Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu

Pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS seperti perizinan terkait usaha, izin ikut tender proyek, izin penyedia jasa pekerja dan izin mendirikan bangunan (IMB).

Jika Perusahaan belum mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan, maka Perusahaan dapat dikenakan sanksi administrative dan sanksi pidana. Sanksi administratif dapat berupa denda dan pembekuan kegiatan usaha, sedangkan sanksi pidana dapat berupa pidana penjara dan denda yang cukup besar.<sup>52</sup>

Sanksi administratif dikenakan apabila Perusahaan tidak memenuhi kewajiban administratif seperti tidak melakukan pendaftaran pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan, tidak melakukan pelaporan iuran, atau tidak memberikan

---

<sup>52</sup>Sayed Muhammad Ridwan, Analisis Teknik Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, Wawancara 23 Juli 2024, Jam 10.00 WIB

data dan keterangan yang diminta oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi administratif dapat berupa denda penyitaan harta benda, pencabutan izin usaha, atau Tindakan lain yang ditetapkan oleh regulator BPJS Ketenagakerjaan.<sup>53</sup>

Perusahaan yang belum mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan juga dapat dikenakan sanksi pidana. Sanksi pidana dikenakan apabila Perusahaan dengan sengaja atau tanpa hak memotong, menahan, atau mengalihkan iuran BPJS Ketenagakerjaan yang telah dipotong dari upah pekerja. Sanksi pidana berupa kurungan dan/atau denda, dengan besaran maksimal kurungan 8 (delapan) tahun dan/atau denda sebesar Rp. 1.000.000.000,- (satu miliar rupiah).<sup>54</sup>

Disamping itu, jika terjadi kecelakaan kerja atau penyakit akibat kerja pada pekerja yang belum terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan, maka Perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban hukum. Perusahaan dapat dimintai untuk menanggung seluruh biaya pengobatan, santunan, dan kompensasi lainnya yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.<sup>55</sup>

Selain sanksi administratif dan pidana serta tanggung jawab atas risiko sosial yang terjadi pada pekerja, perusahaan yang tidak mendaftarkan

---

<sup>53</sup> Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, Staff BPJS Ketenagakerjaan, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 11.00 WIB

<sup>54</sup> Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, Staff BPJS Ketenagakerjaan, *Wawancara* Tanggal 15 Juli 2024, Jam 11.00 WIB

<sup>55</sup> Sayed Muhammad Ridwan dan Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, *Wawancara* Tanggal 15 Juli dan 23 Juli 2024, Jam 10.00 WIB dan 11.00 WIB

pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan juga dapat kehilangan hak-hak yang diberikan oleh peraturan perundangundangan terkait tenaga kerja.

Misalnya, perusahaan yang tidak memenuhi kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan tidak akan dapat memperoleh sertifikat ISO 9001 yang menyangkut kualitas manajemen perusahaan, dan tidak akan memperoleh perpanjangan izin usaha atau perizinan usaha baru dari pemerintah. ISO 9001 merupakan standar internasional di bidang sistem manajemen mutu. Suatu lembaga/organisasi yang telah mendapatkan akreditasi (pengakuan dari pihak lain yang independen) ISO tersebut, dapat dikatakan telah memenuhi persyaratan internasional dalam hal system manajemen mutu produk/jasa yang dihasilkannya.<sup>56</sup>

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

Aturan tentang kewajiban para pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan ini sudah disosialisasikan sejak lama.<sup>57</sup>

---

<sup>56</sup> Sayed Muhammad Ridwan, *Analisis Teknik Kebijakan Dinas Tenaga Kerja*, Wawancara 23 Juli 2024, Jam 10.00 WIB

<sup>57</sup> Sayed Muhammad Ridwan dan Anjiri Ahmad Junaidi Harahap, *Wawancara* Tanggal 15 Juli dan 23 Juli 2024, Jam 10.00 WIB dan 11.00 WIB

Mengenai kepesertaan karyawan dalam BPJS Ketenagakerjaan, Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang BPJS telah mengatur Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.

Pemberi kerja selain penyelenggara negara wajib:

- a) Mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya
- b) Memberikan data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar.

Di dalam hubungan industrial terdiri dari tiga pihak yaitu perusahaan, pekerja dan peran serta negara atau pemerintah. Manajemen selaku perwakilan dari sebuah perusahaan memiliki peran penting untuk menggerakkan dan mengawasi jalannya operasional perusahaan. Peran-peran tersebut sangat penting dalam memelihara hubungan industrial karena termasuk dalam kategori peran manajer dalam mengambil keputusan berupa aksi tindakan nyata yang dampaknya akan langsung dirasakan oleh semua pihak dalam perusahaan.

Pengawasan pemerintah terhadap peraturan di bidang ketenagakerjaan dilakukan oleh Departemen Ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan didasarkan pada kesejahteraan rakyat, pelayanan masyarakat, kebebasan dari pengaruh dan tekanan serta objektivitas.

---

Pasal 176 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa ketenagakerjaan dilakukan pegawai pengawas ketenagakerjaan yang mempunyai kompetensi dan independen guna menjamin pelaksanaan peraturan perundang-undangan.

Pengenaan sanksi pidana disebut juga sebagai penjatuhan pidana atau pemberian pidana atau pemidanaan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau pegawai kontrak sebagai peserta jaminan sosial. Pengenaan sanksi pidana kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau pegawai kontrak sebagai peserta jaminan sosial merupakan pemidanaan dalam tahap pemberian sanksi dalam hukum pidana.

Sesuai dengan Pasal 193 KUHAP tersebut jelas bahwa yang berwenang mengenakan sanksi pidana kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial adalah pengadilan yang dilaksanakan oleh hakim perkara pidana.

Sanksi pidana dikenakan oleh pengadilan apabila proses persidangan berakhir dan terdakwa (perusahaan) terbukti bersalah melakukan tindak pidana yang didakwakan, yaitu tidak mendaftarkan pekerja atau pegawai kontrak sebagai peserta jaminan sosial.

Sanksi pidana ini sangat penting dalam memberikan efek jera agar perusahaan dapat menjalankan hak yang seharusnya didapatkan oleh pekerja di perusahaan tersebut tentang jaminan sosial ketenagakerjaan itu dan tentunya bukan hanya untuk pekerja saja melainkan juga untuk keluarganya.

Jadi, sebenarnya tanggung jawab pemberi kerja pada jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan amanah yang harus di laksanakan pemberi kerja untuk melindungi dari kecelakaan disaat jam kerja maupun sakit akibat kerja. Dalam hal ini tidak terkecuali tenaga kerja kontrak, borongan, harian dan kerja paruh waktu, semuanya wajib di lindungi oleh pemberi kerja terkait jaminan sosialnya. Mengingat musibah bisa saja terjadi kapan saja dan dimana saja, akan sangat membantu mengurangi resiko-resiko sosial yang di alami oleh pekerja apabila terjadi hal tersebut.<sup>58</sup>

---

<sup>58</sup> Sayed Muhammad Ridwan, Analisis Teknik Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, Wawancara 23 Juli 2024, Jam 10.00 WIB

## **BAB IV**

### **PENUTUP**

Berdasarkan hasil penelitian skripsi ini, maka peneliti menarik kesimpulan dan saran sebagai berikut:

#### **A. Kesimpulan**

1. Faktor penyebab Perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya dalam kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan karena:
  - 1) Tingkat Pendidikan pekerja mayoritas tamatan SMA
  - 2) Pemberi kerja tidak memahami aturan yang berlaku tentang kewajiban pemberi kerja terhadap kesejahteraan karyawan
  - 3) Faktor ekonomi para karyawan yang tidak memprotes Perusahaan yang tidak mengikutsertakan karyawan dalam BPJS Ketenagakerjaan
  - 4) Informasi pentingnya mengikutsertakan karyawan dalam BPJS Ketenagakerjaan belum tersampaikan
  - 5) Minimnya anggarann Perusahaan.
2. Tanggung jawab pemberi kerja terhadap peserta jaminan sosial ketenagakerjaan adalah dengan memberikan perlindungan terhadap pekerja dengan cara wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan.

3. Penerapan sanksi hukuman terhadap Perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya menjadi peserta dalam program BPJS

Ketenagakerjaan berupa:

1. Teguran tertulis
2. Denda
3. Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu

#### **B. Saran**

1. Diharapkan kepada para pemberi kerja untuk dapat menghindari faktor-faktor penyebab Perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan.
2. Diharapkan kepada pemberi kerja agar dapat bertanggung jawab dan memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dengan mendaftarkan para tenaga kerja pada BPJS Ketenagakerjaan agar kesejahteraan tenaga kerja terjaga.
3. Diharapkan kepada pemerintah dan dinas sosial tenaga kerja untuk memaksimalkan pengasawan terhadap Perusahaan yang tidak patuh serta meningkatkan sosialisasi pentingnya mendaftarkan tenaga kerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan agar mendapatkan haknya.

## DAFTAR PUSTAKA

### A. Buku-Buku

- Adrian Sutedi, *Hukum Perburuhan*, Edisi 1 Cetakan 2, Sinar Grafika, Jakarta, 2011
- Agusmindah, *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Dinamika & Kajian Teori, Ghalia Indonesia, Jakarta, 2010
- Andi Hamzah, *Kamus Hukum*, Ghalia Indonesia, 2005
- , *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Bandung: Citra AsityaBakti, 2014
- Bambang Waluyo, *Penelitian Hukum Dalam Praktek*, Sinar Grafika, Jakarta, 2012
- Burton Richard Simatupang, *Aspek Hukum Dalam Bisnis*, Rineka Cipta, Jakarta, 2003
- Cindawati, *Hukum Dagang dan Perkembangannya*, Palembang: Putra Penuntun, 2014
- Darza Z.A, *Kamus Istilah Bidang Ketenagakerjaan*, Delima Baru, Jakarta, 2000
- Hadari Nawawi, *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Gajah Mada University Pres, Yogyakarta, 2017
- Harun Alrasjid, *Program Jaminan Sosial Sebagai Salah Satu Usaha Penanggulangan Masalah Kemiskinan di Indonesia*, 1978
- Imam Soepomo, *Pengantar Hukum Perburuhan*, Djambatan, Jakarta, 1982
- Kansil, *Modul Asas Hukum Perdata*, Pradya paramita, Jakarta, 2000
- , *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*, Balai Pustaka, Jakarta, 2009
- , *Pokok-Pokok Pengetahuan Hukum Dagang Indonesia*, Edisi Ke-2, Sinar Grafika, Jakarta, 2013

- Kansil dan Cristine, *Hukum Perusahaan Indonesia*, PT. Pradnya Paramita, Jakarta, 1995
- Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007
- Maimun, *Hukum Ketenagakerjaan Suatu Pengantar*, Pradnya Paramita, Jakarta, 2007
- Muchsin, *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*, Magister Ilmu Hukum Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret, 2003
- Rahmadi, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Antasari Press, Banjarmasin, 2011
- Sulastomo, *Mekanisme Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2011
- Soekidjo Notoatmojo, *Etika dan Hukum Kesehatan*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010
- Zainal Asikin dkk, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2004
- , *Pengantar Hukum Perusahaan*, Cetakan ke-1, Kencana, Jakarta, 2016

## **B. Peraturan Perundang-Undangan**

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (KUHPerdata)

Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Kesehatan Nasional

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Kesehatan (BPJS)

Peraturan Presiden Nomor 12 Tahun 2013 tentang Jaminan Kesehatan

## LAMPIRAN



Foto Bersama Nila Febriana, Manager Personalia Ellis Estetika Cabang Banda Aceh,  
*Wawancara* Tanggal 18 Juli 2024, Jam 15.30 WIB



Foto Bersama Sayed Muhammad Ridwan, Analis Teknik Kebijakan Dinas Tenaga Kerja, Wawancara 23 Juli 2024, Jam 10.00 WIB