

Fulfillment of employment social security rights as an employer's legal obligation toward workers

Pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja sebagai tanggung jawab pengusaha

Dedy Yuliansyah¹, M. Iqbal², Rizky Aulia Fitri³

Faculty of Law, Syiah Kuala University, Indonesia

Police Science Research Center, Universitas Syiah Kuala, Indonesia

¹dedyyuliansyah@usk.ac.id, ²m.iqbalridwan@usk.ac.id, ³rizkyaulia23@usk.ac.id

**Corresponding Author:* dedyyuliansyah@usk.ac.id

ABSTRACT

Law No. 13 of 2003 concerning Employment serves as the primary statutory framework regulating employer-employee relations in Indonesia. The establishment of an employment relationship between employers and workers inherently generates specific legal obligations. Article 99, paragraph (1) of the Labor Law expressly guarantees that every worker, along with their family, is entitled to labor social security. This study seeks to critically examine the scope of employers' obligations in fulfilling the entitlement of workers to labor social security and to assess the legal ramifications of non-compliance. Employing an empirical juridical methodology, this research draws upon fieldwork data collected from relevant sources. The findings reveal that employers are legally mandated to enroll their workers in labor social security programs. However, in the city of Lhokseumawe, there remains a significant gap in compliance, with numerous employers failing to meet this obligation, thereby exposing them to potential administrative penalties and criminal sanctions. It is recommended that the Lhokseumawe branch of the Employment Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan) strengthen its cooperation with other pertinent governmental bodies and amplify efforts in public outreach and legal education regarding employers' duties and the associated legal consequences. Furthermore, it is suggested that BPJS Ketenagakerjaan enhance the synchronization of company and workforce data with relevant institutions to facilitate more effective enforcement mechanisms.

Keywords: Employment, Responsibility, Labor; Social; Security.

ABSTRAK

Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan merupakan dasar hukum bidang ketenagakerjaan. Terbentuknya hubungan kerja antara pengusaha dan tenaga kerja menimbulkan tanggung jawab. Pasal 99 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja. Tujuan penelitian untuk mengetahui tanggung jawab pengusaha terhadap pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan serta mengetahui akibat hukum apabila tidak terpenuhinya jaminan sosial ketenagakerjaan. Penelitian ini dilakukan dengan metode yuridis empiris dengan data penelitian diperoleh dari penelitian lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tanggung jawab pengusaha dalam mengikutsertakan pekerjaannya pada program jaminan sosial tenaga kerja merupakan kewajiban yang harus dipenuhi. Namun belum semua pengusaha di Kota Lhokseumawe melaksanakan kewajibannya yang dapat menimbulkan sanksi administrasi maupun



sanksi pidana. Disarankan BPJS Ketenagakerjaan kota Lhokseumawe meningkatkan kerjasama dengan instansi lainnya dan memberikan sosialisasi tentang kewajiban pengusaha dalam memenuhi hak-hak pekerja serta konsekuensi hukumnya. Selanjutnya, BPJS Ketenagakerjaan perlu melakukan sinkronisasi data perusahaan dan tenaga kerja yang berdomisili di Kota Lhokseumawe dengan instansi terkait.

Kata Kunci: Ketenagakerjaan, Tanggung Jawab, Jaminan Sosial Tenaga Kerja

1. PENDAHULUAN

Dalam proses menjalani kehidupan, manusia tentunya memiliki kebutuhan yang berbagai macam, oleh sebab itu manusia dituntut untuk terus bekerja demi memenuhi kebutuhannya. Bekerja dapat dilakukan secara sendiri maupun bekerja dengan menggantungkan diri kepada orang lain. Pekerjaan yang dilakukan manusia secara sendiri mewakili dirinya sendiri untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan cara mempersiapkan modal usaha, tenaga dan tanggung jawab yang dipikul sendiri. Sedangkan berkerja dengan menggantungkan diri kepada orang lain berarti bekerja kepada orang lain yang didalamnya terdapat kewajiban untuk mengikuti segala ketentuan dan perintah dari pemberi kerja.

Ruang lingkup ketenagakerjaan dianggap sangat penting dan oleh karena itu diatur dalam Undang-undang Dasar Republik Indonesia tahun 1945 pada Pasal 27 ayat (2) yang menyebutkan tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hal tersebut menjadikan pekerjaan sebagai hak dasar atau hak konstitusional dimana menimbulkan kewajiban oleh negara untuk menciptakan lapangan kerja kepada warga negaranya serta menjamin pekerjaan tersebut layak bagi kemanusiaan.

Ketenagakerjaan merupakan salah satu bidang yang semakin hari semakin kompleks dan membuat banyak perubahan didalam masyarakat. Oleh karena itu, Pemerintah Indonesia mengakomodir hal tersebut dengan mengeluarkan aturan-aturan hukum berkaitan ketenagakerjaan dari waktu ke waktu sesuai perkembangan dan kebutuhan di dalam masyarakat. Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha atau majikan dengan segala konsekuensinya (Abiyoga, 2017). Beberapa UU yang mengatur tentang ketenagakerjaan yaitu UU No. 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Buruh, UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, UU No. 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, Undang-undang No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-undang No. 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Perkembangan zaman mendewasakan tenaga kerja dalam hal menyadari hak-hak yang melekat pada dirinya sebagai hak konstitusional yang dijamin oleh pemerintah untuk dipenuhi. Diantara hak-hak yang dijamin oleh pemerintah adalah hak jaminan sosial. Hal ini terdapat dalam UUD 1945 pasal 34 ayat 2 berbunyi "Negara menyelenggarakan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan". Berdasarkan ketentuan tersebut, negara memiliki tanggung jawab yang besar terhadap terpenuhnya hak-hak konstitusional warga negara yang berkaitan dengan jaminan sosial.

Indonesia sebagai negara kesejahteraan (*welfare state*) sudah sepatutnya ikut mengurus segala hal pada warga negaranya, termasuk salah satunya adalah pada bidang ketenagakerjaan. Hal ini harus dilakukan oleh negara untuk mencapai cita-citanya yaitu mensejahterakan seluruh rakyatnya. Hal ini sejalan dengan pola pemerintah Indonesia yang semakin hari

semakin berperan di dalam bidang ketenagakerjaan. Semakin berperannya pemerintah pada bidang ketenagakerjaan secara tegas terlihat di dalam hubungan industrial (Uwiyono, 2014).

Lahirnya Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan merupakan sebuah terobosan baru pemerintah dalam rangka pemenuhan hak-hak buruh/pekerja. Hubungan kerja antara tenaga kerja dengan pengusaha perlu diarahkan pada terciptanya kerjasama yang serasi yang dijiwai oleh Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dimana masing-masing pihak diharapkan dapat saling menghormati, saling membutuhkan, saling mengerti peranan serta hak dan kewajibannya (Darwis Manurung, 2018).

Salah satu hal yang timbul dari adanya hubungan tenaga kerja dengan pengusaha adalah adanya jaminan sosial ketenagakerjaan. Dengan adanya jaminan sosial ketenagakerjaan para tenaga kerja dapat bekerja dengan hati yang tenang dan jauh dari hal-hal bahaya yang dapat menimbulkan gangguan bagi tenaga kerja tersebut. Salah satu badan jaminan sosial yang dibentuk oleh pemerintah dalam memberikan jaminan sosial bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia adalah Badan Pelaksana Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan atau yang dahulunya disebut dengan nama PT. Jamsostek.

Terbentuknya hubungan kerja antara pekerja dengan pengusaha tentunya menimbulkan tanggung jawab. Tanggung jawab pengusaha adalah suatu perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh pengusaha sebagai rasa tanggung jawab terhadap pekerjanya, seperti memberikan perlindungan jaminan. Tanggung jawab pengusaha mengikutsertakan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan tersebut bukan hanya karena keinginan dari kedua belah pihak saja, namun juga telah dijamin oleh pemerintah sebagai bentuk intervensi pemerintah di bidang ketenagakerjaan.

Terhadap hal tersebut, pemerintah mengatur melalui beberapa peraturan, yaitu dalam 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, Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menyebutkan Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pkerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti serta pasal 2 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan kesembilan atas peraturan pemerintah nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan yang menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1 juta sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Atas dasar hukum inilah maka akan timbul konsekuensi hukum bagi pengusaha untuk mendaftarkan tenaga kerjanya menjadi anggota BPJS Ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan berperan penting dalam melindungi hak-hak pekerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja, seperti memberikan perlindungan jaminan sosial kepada pekerja. Dengan memiliki perlindungan ini, pekerja akan merasa lebih aman dan terlindungi dari risiko finansial. Selanjutnya meningkatkan kualitas hidup dengan memiliki perlindungan jaminan sosial dari BPJS Ketenagakerjaan, pekerja dapat memperoleh kualitas hidup yang lebih baik. Mereka tidak perlu khawatir mengenai biaya kesehatan atau risiko finansial lainnya, sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaan dan kehidupan mereka. Pekerja juga dapat merencanakan masa depan mereka dengan lebih baik, seperti menabung untuk hari tua atau mempersiapkan pensiun (Khofifah et al., 2023).

BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan perlindungan terhadap pengusaha dari sanksi administratif, tetapi juga memberikan jaminan perlindungan bagi setiap tenaga kerja

berupa jaminan sosial atas risiko yang mungkin terjadi selama masa kerjanya (Kusuma et al., 2021). Tujuan utama dari bentuk perlindungan ini adalah untuk mencapai keselamatan selama hubungan kerja, sehingga menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pekerja untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya tanpa perlu merasa takut atau khawatir tentang apa yang akan terjadi pada dirinya selama bekerja (Suwandi & Wardana, 2022).

Namun dalam praktiknya, masih ditemukan situasi di mana tenaga kerja tidak mendapatkan perlindungan dasar yang seharusnya menjadi hak mereka, seperti jaminan kesehatan dan jaminan ketenagakerjaan. Begitu juga yang terjadi di kota lhokseumawe, di sektor informal, kerja kontrak jangka pendek, atau di sektor Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (UMKM) banyak yang menghindari kewajiban memenuhi jaminan sosial tenaga kerja terhadap tenaga kerjanya.

Salah satu jenis perselisihan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial (PPHI) adalah perselisihan hak. Perselisihan hak adalah perselisihan yang timbul karena tidak dipenuhinya hak, akibat adanya perbedaan pelaksanaan atau penafsiran terhadap peraturan perundang-undangan, perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja adalah hak normatif pekerja, jika pengusaha tidak mendaftarkan pekerjaannya ke program jaminan sosial tenaga kerja, maka pekerja berhak mengajukan perselisihan hak berdasarkan mekanisme penyelesaian yang diatur dalam UU No. 2 Tahun 2004.

Beberapa penelitian di sektor ketenagakerjaan berfokus pada tataran normatif dan teoritis, belum banyak yang mengkaji bagaimana pengawasan dan sanksi terhadap pengusaha yang lalai dalam memenuhi kewajibannya. Selanjutnya pada penelitian lain fokus kepada tanggung jawab pengusaha secara umum, tanpa membedakan antara sektor formal dan informal seperti sektor UMKM yang menyerap banyak tenaga kerja namun sering kali lupa dari jaminan sosial. Penelitian-penelitian lain juga dilakukan menggunakan pendekatan dari sisi hukum atau kebijakan publik, namun belum mengeksplorasi pengalaman tenaga kerja dalam mengakses jaminan sosial dan kendala yang mereka hadapi akibat kelalaian pengusaha.

Penelitian ini memiliki urgensi untuk memberikan pengetahuan tentang sejauh mana pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja sebagai tanggung jawab pengusaha dengan melakukan pengamatan langsung dan interaksi dengan pengusaha-tenaga kerja baik di sektor formal maupun sektor informal. Selanjutnya penelitian ini akan melihat pengawasan dan penegakan hukum terhadap pelanggaran administrasi oleh pengusaha dalam pemenuhan hak jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Lhokseumawe.

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan analisa pada pemerintah untuk menangani pelanggaran administrasi oleh pengusaha dalam hal pemenuhan hak tenaga kerja atas jaminan sosial ketenagakerjaan melalui pola penegakan hukum terhadap pelanggaran administrasi oleh pengusaha dalam pemenuhan hak jaminan sosial ketenagakerjaan di Kota Lhokseumawe dan juga sebagai bahan kajian ilmu pengetahuan hukum khususnya dalam Hukum Administrasi Negara yang difokuskan pada bidang ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas peneliti memandang perlu melakukan penelitian tentang pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja sebagai tanggung jawab pengusaha di Kota Lhokseumawe Provinsi Aceh. Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana tanggung jawab pengusaha dalam memenuhi jaminan sosial ketenagakerjaan kepada tenaga kerja

2. Bagaimana akibat hukum terhadap pengusaha yang tidak memenuhi jaminan sosial ketenagakerjaan kepada tenaga kerja

Berdasarkan pertanyaan diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja sebagai tanggung jawab pengusaha
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan akibat hukum terhadap pengusaha yang tidak memenuhi jaminan sosial ketenagakerjaan kepada tenaga kerja

2. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian yuridis empiris, Penelitian yuridis empiris adalah penelitian yang menganalisis tentang penerapan hukum dalam kenyataannya terhadap individu, kelompok, masyarakat, lembaga hukum dalam masyarakat dengan menitikberatkan pada perilaku individu atau masyarakat, organisasi atau lembaga hukum dalam kaitannya dengan penerapan atau berlakunya hukum. Penelitian yuridis empiris merupakan suatu metode penelitian hukum yang berfungsi untuk melihat hukum dalam artian nyata dan meneliti bagaimana bekerjanya hukum di lingkungan masyarakat (Muhaimin, 2020).

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan kualitatif. Pendekatan ini bersifat deskriptif, dimana pendekatan ini proses penelitian dan pemanfaatan landasan teori yang bertujuan untuk memfokuskan penelitian sesuai dengan fakta dilapangan. Landasan teori ini juga bermanfaat agar memberi gambaran umum tentang latar belakang penelitian dan bahan pembahasan hasil penelitian (Rukin, 2019).

Lokasi pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada wilayah hukum Kota Lhokseumawe. Penentuan data ini berdasarkan pada pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja sebagai tanggung jawab pengusaha di wilayah hukum Kota Lhokseumawe yang belum maksimal.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan cara purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel dimana dari keseluruhan populasi penelitian akan diambil beberapa orang sebagai sampel yang diperkirakan dapat mewakili keseluruhan populasi, yang terdiri atas responden dan informan.

a. Responden

- 1) Tenaga Kerja (5 Orang)
- 2) Pengusaha/Pemberi kerja (5 Orang)

b. Informan

- 1) Pimpinan Organisasi Buruh
- 2) Kepala kantor Cabang BPJS kota Lhokseumawe
- 3) Akademisi Bidang Hukum Administrasi Negara (1 Orang)

Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah melakukan pengamatan langsung, mengkaji bahan pustaka, melakukan wawancara dengan responden dan informan yang berwenang serta ahli dalam permasalahan ini agar mendapatkan informasi terkait pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja sebagai tanggung jawab pengusaha.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua cara, yaitu Penelitian Lapangan dan Penelitian Kepustakaan. Penelitian Lapangan yaitu penelitian untuk mendapatkan data primer yaitu dengan cara mewawancarai para responden dan informan yang ada kaitannya dengan tema penelitian. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*), dilakukan untuk memperoleh data sekunder yaitu: dengan cara mempelajari literatur, dokumen-dokumen resmi, peraturan perundang-undangan, Teori-teori para sarjana dan buku-buku yang berhubungan dengan penulisan penelitian ini.

Selanjutnya analisis data yang digunakan bersifat deskriptif serta menggunakan analisis data kualitatif. Tujuan dari analisis data ini adalah untuk menggambarkan data yang didapat

dari hasil penelitian, lalu dari analisis data ini akan digunakan untuk dasar pembuktian hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini. Adapun upaya pembuktian hipotesis, penulis akan mengusahakan untuk mendapatkan hasil data deskriptif analisis dari apa yang telah dinyatakan oleh responden dan informan secara tertulis dan lisan yang telah dipelajari dan diteliti sebagai suatu yang utuh.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Tanggung Jawab Pengusaha Mengikutsertakan Pekerjanya Dalam BPJS Ketenagakerjaan

Kota Lhokseumawe adalah sebuah kota yang berada di provinsi Aceh, Indonesia. Kota ini berada di tengah-tengah jalur timur Sumatera dan berada di antara Banda Aceh dan Medan, sehingga kota Lhokseumawe merupakan jalur vital distribusi dan perdagangan di Aceh. Pada pertengahan tahun 2024, jumlah penduduk kota Lhokseumawe sebanyak 197.336 jiwa dengan kepadatan 1.500 jiwa/km².

Perekonomian Kota Lhokseumawe mengarah pada sektor Perdagangan, Hotel dan Restoran. Sektor ini semakin meningkat dari tahun ke tahun. Tingkat permintaan penginapan di Kota Lhokseumawe terbilang tinggi, karena Kota Lhokseumawe merupakan Kota transit antara Medan dan Banda Aceh. Selain itu, karyawan negeri dan swasta yang bekerja di Kota Lhokseumawe sering mencari penginapan ketika dalam masa penugasan, mengingat karyawan-karyawan tersebut berasal dari luar Kota Lhokseumawe. Lhokseumawe juga dijuluki sebagai Kota Petro Dolar, seiring masa kejayaan Mobil Oil, PT Arun, dan sejumlah proyek vital lainnya di Lhokseumawe.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik Kota Lhokseumawe, tingkat partisipasi angkatan kerja (TPAK) kota lhokseumawe menunjukkan dari tahun ke tahun jumlahnya semakin meningkat. Hal ini menggambarkan bahwa masyarakat membutuhkan pekerjaan guna menghidupi diri dan keluarganya. Hal ini menjadi suatu hal penting yang harus diperhatikan oleh pemerintah Kota Lhokseumawe.

Meningkatnya jumlah dan peran tenaga kerja dalam perkembangan pembangunan ekonomi di seluruh Indonesia dan perkembangan penggunaan alat-alat berteknologi diberbagai sektor usaha dapat meningkatkan resiko yang mengancam keselamatan, kesehatan dan kesejahteraan tenaga kerja. Oleh karena sebab itu, perlu adanya peningkatan terhadap perlindungan tenaga kerja.

Berdasarkan Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 yaitu tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, pasal ini menjadi sumber terhadap perlindungan terhadap hak pekerja. Selain itu jaminan perlindungan atas pekerjaan dituangkan juga dalam ketentuan Pasal 28 D ayat (1) UUD 1945, yaitu Setiap orang berhak atas pengakuan, jaminan, perlindungan dan kepastian hukum yang adil serta perlakuan yang sama dihadapan hukum.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan badan penyelenggara Jaminan Sosial yang berbentuk badan hukum publik yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS yang bertanggung jawab langsung kepada presiden dan berfungsi menyelenggarakan progam jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian berdasarkan ketentuan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional disingkat UU SJSN bagi seluruh pekerja di Indonesia.

Berdasarkan ketentuan Pasal 99 ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan selanjutnya disingkat UU Ketenagakerjaan, menyebutkan bahwa setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja dan pada ayat 2 menyebutkan jaminan sosial tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Program jaminan sosial ketenagakerjaan bertujuan untuk memberikan kepastian keberlangsungan penghasilan pekerja sebagai pengganti sebagian atau keseluruhan penghasilan yang hilang apabila terjadi kecelakaan kerja.

Pemenuhan hak-hak terhadap pekerja harus sesuai dengan peraturan yang berlaku, pengusaha tidak dibenarkan melakukan tindakan yang sewenang-wenang terhadap pekerjanya. Pemenuhan hak tersebut antara lain tentang upah yang harus menyesuaikan dengan upah minimum masing-masing daerah, jaminan sosial ketenagakerjaan, dan tunjangan-tunjangan dan pemenuhan hak-hak pekerja lain yang terdapat dalam UU Ketenagakerjaan. Program jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan hak setiap tenaga kerja.

Pasal 1 angka 11 UU No. 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional mendefinisikan pekerja adalah setiap orang yang bekerja menerima gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lain. Sedangkan pemberi kerja didefinisikan pada Pasal 1 angka 12 yang menyebutkan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggaraan negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lainnya.

Pemberi kerja juga dapat dimaknai sebagai pengusaha yang dalam ketentuan Pasal 1 Angka 5 UU No. 13 tahun 2013 tentang Ketenagakerjaan mendefinisikan 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.

Tanggung jawab pengusaha mengikutsertakan pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan diatur oleh beberapa peraturan, yaitu dalam 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, Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS menyebutkan Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerja sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti serta pasal 2 ayat 3 Peraturan Pemerintah Nomor 84 Tahun 2013 tentang Perubahan kesembilan atas peraturan pemerintah nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan yang menyebutkan bahwa pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp 1 juta sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja.

Tanggung jawab hukum dapat diartikan dalam arti *accountability*, *responsibility* dan *liability*. Tanggung jawab dalam arti *accountability* adalah tanggung jawab hukum dalam kaitan dengan keuangan, sedangkan *responsibility* tanggung jawab dalam arti yang harus memikul beban atau juga diartikan sebagai sikap moral untuk melaksanakan kewajibannya. Sedangkan tanggung jawab dalam arti *liability* adalah kewajiban menanggung atas kerugian yang diderita (Asikin & Suhartana, 2016).

Tanggung jawab pengusaha adalah suatu perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh pengusaha sebagai rasa tanggung jawab terhadap pekerjanya, seperti memberikan perlindungan dan pemeliharaan guna meningkatkan kesejahteraan pekerjanya. Setiap perusahaan yang mempekerjakan orang untuk bekerja pada perusahaan tersebut wajib memberikan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerjanya dalam bentuk jaminan sosial ketenagakerjaan (Asri, 2020).

Dalam rangka penegakan hukum ketenagakerjaan maka pengawasan ketenagakerjaan sangat diperlukan. Pengawasan yang dilaksanakan bertujuan untuk melindungi hak-hak tenaga kerja dan menjamin pelaksanaan Undang-Undang Ketenagakerjaan. Perlindungan tenaga kerja dilakukan untuk menjamin berlangsungnya sistem hubungan kerja secara harmonis tanpa disertai adanya tekanan dari pihak yang kuat kepada pihak yang lemah. Untuk itu pengusaha wajib melaksanakan ketentuan perlindungan tenaga kerja sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku (Khakim, 2009).

Pengawasan ketenagakerjaan adalah kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah atau lembaga yang berwenang untuk mengawasi dan menegakkan pelaksanaan peraturan perundang-undangan di bidang ketenagakerjaan. Pengawasan ketenagakerjaan bersifat publik karena melibatkan pemerintah dan menyangkut kepentingan publik, khususnya perlindungan hak-hak pekerja. Dalam praktek ketenagakerjaan di Indonesia, pengawasan untuk menjamin hak jaminan sosial ketenagakerjaan dilaksanakan oleh beberapa instansi terkait, yaitu BPJS Ketenagakerjaan, Dinas Ketenagakerjaan (Disnaker), dan Pemerintah Daerah (Pemda).

Dalam konteks ketenagakerjaan sebenarnya instansi-instansi tersebut saling berkaitan, namun memiliki kewenangan dan batasan tertentu. BPJS Ketenagakerjaan berfungsi melakukan pengawasan kepesertaan dengan mengelola program jaminan sosial ketenagakerjaan yaitu program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, dan Jaminan Pensiun. Dinas Ketenagakerjaan berfungsi melaksanakan kebijakan di bidang ketenagakerjaan, termasuk pengawasan norma kerja dan praktik Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) diterapkan secara efektif. Selanjutnya pengawasan oleh Pemerintah Daerah dapat melalui pembinaan, mediasi, dan fasilitasi terkait masalah ketenagakerjaan yang terjadi di daerah. Di Kota Lhokseumawe, pengawasan terhadap pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan melibatkan kolaborasi antara BPJS Ketenagakerjaan cabang Lhokseumawe, Dinas Ketenagakerjaan Kota Lhokseumawe dan Pemerintah Kota Lhokseumawe.

Dalam memainkan peran utamanya, BPJS Ketenagakerjaan cabang Lhokseumawe telah melakukan sosialisasi dan edukasi kepada berbagai pihak terkait seperti sosialisasi bersama fasilitas kesehatan seperti rumah sakit, klinik, dan puskesmas. Dinas Ketenagakerjaan Kota Lhokseumawe juga melaksanakan pengawasannya dalam berbagai kegiatan sebagai fasilitator dan pendukung dalam memastikan bahwa pekerja di wilayah kota Lhokseumawe mendapatkan perlindungan yang sesuai. Sementara Pemerintah Kota Lhokseumawe berperan dalam mendukung dan memastikan implementasi program di tingkat masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap tanggung jawab pengusaha-pengusaha di Kota Lhokseumawe mengikutsertakan pekerjaannya dalam BPJS ketenagakerjaan didapatkan hasil yang bervariasi. Pada beberapa sektor formal para pengusaha sudah menjalankan tanggung jawabnya untuk pemenuhan hak-hak pekerja dengan baik, namun dilain sisi lain pada sektor informal masih ada pengusaha yang belum menjalankan kewajibannya dengan baik.

Pada Sektor formal seperti sektor perhotelan dan energi di kota Lhokseumawe menunjukkan bahwa pengusaha/perusahaan sudah tertib dalam mengikutsertakan pekerjaannya dalam BPJS ketenagakerjaan. Menurut Yuna, manajer Winton Hotel Lhokseumawe, wawancara (Lhokseumawe, 10 Juni 2024) penjaminan sosial tenaga kerja terhadap pekerja di Winton Hotel sudah berjalan sejak awal penerimaan sebagai staf di Winton Hotel. Selanjutnya menurut Syamsul, staf Winton Hotel, selain mendapatkan jaminan ketenagakerjaan, para pekerja juga mendapatkan perlindungan kesehatan melalui BPJS Kesehatan serta menerima upah sesuai dengan upah minimum regional kota Lhokseumawe.

Berbeda pada sektor informal seperti mini market dan warung kopi serta Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah (rumahan), pada sektor ini para pengusaha masih ada yang belum melaksanakan kewajiban mereka sepenuhnya dalam memberikan perlindungan sosial tenaga kerja terhadap pekerjaannya. Berdasarkan hasil wawancara dengan pekerja dan pengusaha pada beberapa sektor tersebut didapatkan hasil bahwa tidak terpenuhinya perlindungan sosial tenaga kerja terhadap pekerja dikarenakan beberapa faktor, yaitu:

a. Faktor Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil dari tahu, merupakan hal yang sangat penting dalam membentuk suatu tindakan seseorang. Sebagai contoh, bila seseorang didasari dengan pengetahuan yang baik terhadap pentingnya jaminan ketenagakerjaan, maka seseorang tersebut akan memahami pentingnya ikut dalam penjaminan sosial tenaga kerja. Dengan semakin tingginya pengetahuan individu akan pentingnya penjaminan ketenagakerjaan

akan membuat individu sadar akan manfaat investasi ketenagakerjaan dalam bentuk jaminan sosial tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, terhadap pengetahuan yang dimiliki pengusaha-pengusaha dalam sektor informal masih sangat kurang ditandai dengan rendahnya pengetahuan terhadap pentingnya menjamin tenaga kerja. Menurut Faisal, Pengusaha warung kopi, wawancara (Lhokseumawe, 11 Juni 2024) dia tidak mengetahui bahwa ada manfaat dari program jaminan sosial ketenagakerjaan yang dapat melindungi dia sebagai pengusaha dari sanksi administrasi dan kerugian finansial akibat kemungkinan kecelakaan kerja yang terjadi oleh pekerjanya. Bahkan Safirul, pengusaha mini market tidak mengetahui bahwa memberikan jaminan sosial tenaga kerja merupakan kewajiban yang diamanatkan oleh Undang-Undang kepada mereka sebagai pengusaha yang telah memperkejakan para pekerja.

Begitu pula dengan para pekerja yang tidak mengetahui akan ada perlindungan dari negara terhadap jaminan sosial tenaga kerja yang harus dipenuhi oleh tempat dia bekerja. Munadi, Pekerja warung kopi, wawancara (Lhokseumawe, 11 Juni 2024), dia tidak pernah mengetahui bahwa seorang pekerja berhak atas jaminan sosial ketenagakerjaan untuk meminimalkan resiko yang mungkin timbul di masa depan seperti kecelakaan kerja, pemutusan hubungan kerja maupun kematian yang ditimbulkan saat bekerja maupun yang ditimbulkan akibat bekerja.

b. Faktor kemampuan

Kemampuan membayar sangat dipengaruhi oleh tingkat penghasilan seseorang. Faktor penghasilan dan jumlah tanggungan (keluarga) juga sangat mempengaruhi kemampuan membayar seseorang. Begitu juga dalam dunia usaha, kemampuan membayar sangat dipengaruhi oleh tingkat pemasukan dan jumlah tanggungan (pekerja) dalam usaha yang dikelola tersebut. Setiap usaha memiliki perbedaan pemasukan yang mengakibatkan tingkat kemampuan membayar juga akan berbeda-beda.

Berdasarkan hasil penelitian, terhadap kemampuan membayar usaha yang dalam hal ini dimaksudkan adalah kemampuan untuk mengikutsertakan para pekerjanya dalam program jaminan sosial tenaga kerja merupakan faktor yang mempengaruhi tidak dijalankannya kewajibannya tersebut. Tidak semua sektor usaha berjalan dengan baik, ada masa pasang surut dalam proses menjalankan usaha yang menyebabkan keuangan usaha tidak stabil.

Pada sektor formal, pengusaha cenderung telah memiliki keuangan perusahaan yang stabil dan dengan mudah dapat memenuhi segala kewajibannya seperti kewajiban memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada para pekerjanya. Berbeda dengan sektor informal, Fadli, pengusaha produksi makanan ringan rumahan (UMKM), wawancara (12 Juni 2024), usaha yang dijalankan belum memiliki keuangan yang stabil sehingga dia memilih tidak melaksanakan kewajibannya walaupun dia mengetahui ada aturan tersebut. Faktor ini dapat membentuk perilaku pengusaha yang tidak patuh terhadap aturan dan seringkali menghindar dari pemenuhan kewajiban kepada para pekerjanya.

Faktor kemampuan juga dipengaruhi oleh faktor pengetahuan, hal ini dapat dilihat dari biaya yang harus dikeluarkan pengusaha untuk memberikan jaminan sosial tenaga kerja yang sebenarnya masih sangat terjangkau namun tetap tidak dijalankan. Hal ini dikarenakan rendahnya pengetahuan terhadap program jaminan sosial yang

menyebabkan para pengusaha tidak menjalankan kewajibannya karena ada ketakutan akan membebani keuangan usaha.

c. Faktor Eksternal

Isu perlindungan sosial tenaga kerja memang kompleks, dan seringkali bukan hanya karena kelalaian dari pengusaha, tapi juga karena berbagai faktor eksternal yang memengaruhi efektivitas pelaksanaannya. Berdasarkan hasil penelitian, didapatkan beberapa faktor eksternal yang sering menjadi penyebab tidak terpenuhinya perlindungan sosial bagi pekerja, terutama di sektor informal (UMKM), yaitu lemahnya pengawasan dari pemerintah karena jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan yang terbatas, sanksi hukum terhadap pelanggaran sering tidak tegas atau tidak diterapkan secara konsisten, tidak adanya kontrak kerja, sistem pencatatan upah, atau kepesertaan BPJS membuat perlindungan menjadi sulit diakses. Mustafa, pengusaha warung makan, wawancara (12 juni 2024), menyatakan bahwa sudah dari dulu dia menjalankan usahanya tanpa pernah mendaftarkan pekerjanya untuk mendapatkan jaminan sosial ketenagakerjaan, namun dia tidak pernah bermasalah atau mendapat teguran dari pihak manapun dalam menjalankan usaha warungnya.

Selanjutnya adalah sosialisasi dari lembaga seperti BPJS Ketenagakerjaan, walaupun BPJS Ketenagakerjaan cabang kota Lhokseumawe telah melaksanakan, namun dirasa masih belum merata, terutama di daerah pelosok yang menyebabkan pekerja dan bahkan para pengusaha kecil tidak mengetahui akan adanya kewajiban mereka terkait perlindungan jaminan sosial terhadap para pekerjanya.

Lebih lanjut, kepatuhan pengusaha dalam memenuhi kewajiban memberikan jaminan sosial tenaga kerja kepada para pekerjanya juga dipengaruhi oleh budaya lokal. Budaya lokal membentuk cara berpikir, bertindak, dan berinteraksi baik oleh pengusaha maupun pekerja. budaya lokal yang memengaruhi praktik ketenagakerjaan, khususnya dalam hal pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja yang terjadi di kota Lhokseumawe seperti nilai kekeluargaan dalam hubungan kerja yang menciptakan hubungan antara pengusaha dan pekerja menjadi tidak formal. Hubungan kerja masih dilandasi oleh semangat kekeluargaan yang berdampak pengusaha tidak mau mendaftarkan pekerja ke BPJS karena merasa sudah mengayomi dengan memberi makan juga akomodasi. Khalil, pengusaha cuci kendaraan, wawancara, (12 Juni 2024) mengatakan bahwa hubungan dia dengan para pekerja dibangun dengan rasa kekeluargaan, masih terikat hubungan keluarga, jadi sistem kerja juga dengan banyak pemakluman "kurang lebih". Senada dengan itu, para pekerjanya juga mengutarakan hal yang sama, mereka merasa ada hutang budi dengan pemilik usaha karena telah diberi kerja, makan dan tempat tinggal.

Selanjutnya budaya lokal juga menciptakan budaya hormat pada atasan dan merasa sungkan menuntut haknya karena takut dianggap tidak sopan. Pola perekrutan yang berbasis kedekatan sosial yang didasarkan budaya lokal yang tidak melalui mekanisme formal menyebabkan tidak ada pencatatan dan pendataan tenaga kerja yang valid yang mengakibatkan banyak pekerja yang tidak terdaftar dan tidak dilaporkan ke BPJS. Budaya lokal berperan besar dalam membentuk persepsi dan praktik pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja. Nilai kekeluargaan, hierarki sosial, sistem informal membuat banyak pekerja tidak terlindungi secara hukum meskipun bekerja secara nyata.

3.2. Akibat Hukum Terhadap Pengusaha Yang Tidak Memenuhi Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Kepada Tenaga Kerja

Salah satu komponen penting dalam suatu usaha adalah pekerja. Para pekerja akan bekerja dengan baik apabila pekerja tersebut merasa aman dan nyaman serta terlindungi resiko atas pekerjaan yang dilakukan. Oleh sebab itu, sudah semestinya pemerintah hadir untuk memberikan rasa aman tersebut dengan menyediakan program-program jaminan sosial ketenagakerjaan. Sosialisasi kepada pekerja terkait program-program yang terdapat di jaminan sosial ketenagakerjaan yang dikelola oleh BPJS Ketenagakerjaan dapat memaksimalkan fasilitas yang diberikan.

Akibat berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah sesuatu yang merupakan akhir atau hasil suatu peristiwa, persyaratan, atau keadaan yang mendahuluinya. Akibat hukum menurut Marwan Mas adalah hasil dari akibat yang diberikan oleh hukum atas suatu peristiwa hukum atau perbutaan hukum dari subjek hukum (Mas, 2015). Akibat hukum pengusaha merupakan akibat yang akan diterima oleh pengusaha apabila melakukan perbuatan melawan hukum dalam konteks perbuatan melawan hukum yang dimaksud adalah tidak mengikut sertakan pekerja pada program jaminan sosial ketenagakerjaan (Septianingsih et al., 2023).

BPJS Ketenagakerjaan merupakan sebuah lembaga hukum nirlaba untuk perlindungan sosial dalam menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak sekaligus dibentuk untuk menjalankan program jaminan sosial di Indonesia. Tujuan dari BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk memberikan perlindungan terhadap pekerja, yang berarti suatu kewajiban bagi pengusaha atau perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program program BPJS, seperti jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pemeliharaan kesehatan.

Kesejahteraan pekerja dan keluarga merupakan suatu hal yang menjadi kewajiban pengusaha. Mengikutsertakan pekerja di perusahaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan merupakan salah satu cara untuk meringankan beban pihak pengusaha dalam melaksanakan kewajiban untuk memberikan tunjangan kecelakaan, pemeliharaan kesehatan dan jaminan di hari tua bagi para pekerja. Dengan didaftarkannya pekerja pada program BPJS Ketenagakerjaan maka resiko yang ditanggung oleh pengusaha berpindah ke BPJS Ketenagakerjaan bila terjadi sesuatu resiko pekerjaan yang dapat mengakibatkan hilangnya penghasilan dan pekerjaan.

Penyelenggaraan jamianan sosial yang kuat dan berkelanjutan merupakan salah satu pilar negara kesejahteraan, disamping pilar lainnya, yaitu pendidikan bagi semua, lapangan pekerjaan yang terbuka luas dan pertumbuhan ekonomi yang stabil dan berkeadilan. Mengingat pentingnya peranan BPJS dalam menyelenggarakan program jaminan sosial dengan cakupan seluruh penduduk Indonesia, maka UU BPJS memberikan batasan fungsi, tugas dan wewenang yang jelas kepada BPJS. Dengan demikian dapat diketahui secara pasti batas-batas tanggung jawabnya dan sekaligus dapat dijadikan sarana untuk mengukur kinerja kedua BPJS tersebut secara transparan (Putri, 2014).

Perlindungan sosial jaminan kerja yang berbentuk program jaminan sosial ketenagakerjaan diatur oleh pemerintah dan wajib dilaksanakan oleh pengusaha apabila telah memenuhi persyaratan yang telah di tentukan. Salah satu syaratnya dapat dilihat dalam ketentuan Pasal 15 ayat (1) UU No. 24 tahun 2011 tentang BPJS yang mengatur tentang kewajiban pemberi kerja, yaitu pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjaanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Setiap pekerja yang bekerja dan menerima upah wajib diikuti sertakan program BPJS oleh si pemberi kerja tanpa ada batasan mengenai jumlah pekerjaanya.

Pekerja yang dimaksud adalah setiap orang yang bekerja menerima gaji, upah atau imbalan dalam bentuk lain dan pemberi kerja adalah orang perseorangan, pengusaha, badan hukum, atau badan-badan lainnya yang mempekerjakan tenaga kerja atau penyelenggara negara yang mempekerjakan pegawai negeri dengan membayar gaji, upah, atau imbalan dalam bentuk lainnya (pasal 1 angka 11 dan 12 UU SJSN).

Selanjutnya Pasal 2 ayat 3 PP No 84 tahun 2013 tentang Perubahan kesembilan atas peraturan pemerintah nomor 14 Tahun 1993 tentang penyelenggaraan program jaminan sosial tenaga kerja menyebutkan pengusaha yang mempekerjakan tenaga kerja sebanyak 10 (sepuluh) orang atau lebih, atau membayar upah paling sedikit Rp.1.000.000, (satu juta rupiah) sebulan, wajib mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam program jaminan sosial tenaga.

Aturan-aturan yang mewajibkan pengusaha untuk mendaftarkan para pekerjaanya pada program jaminan sosial tenaga kerja yang dilakukan oleh BPJS Ketenagakerjaan menimbulkan sanksi apabila kewajiban itu tidak dijalankan. Adapun sanksi bagi perusahaan jika perusahaan selain penyelenggara negara tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerjaanya sebagai peserta kepada BPJS adalah berupa sanksi administrasi.

Pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dilakukan oleh unit pelayanan publik pada instansi Pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota diatur dalam Pasal 9 (3) PP No. 86 Tahun 2013. Pengenaan sanksi berupa teguran tertulis dan denda dilakukan oleh BPJS sebagaimana diatur dalam Pasal 17 ayat (3) UU BPJS. Selain itu, pemberi kerja juga mempunyai kewajiban untuk memungut iuran yang menjadi beban peserta dari pekerjaanya dan menyetorkannya kepada BPJS dan wajib membayar serta menyetor iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat (1) dan (2) UU BPJS. Pasal 19 ayat (1) menyatakan Pemberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaanya dan menyetorkannya kepada BPJS dan ayat (2) menyatakan Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.

Terkait perusahaan yang diketahui belum mendaftarkan pekerjaanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan, maka Dinas Perindustrian dan Ketenagakerjaan dapat melapor ke kantor BPJS Ketenagakerjaan setempat, sehingga petugas dari kantor BPJS Ketenagakerjaan setempat dapat segera mengambil tindakan.

Tindakan yang diambil oleh BPJS Ketenagakerjaan berupa teguran tertulis sebagaimana dijelaskan dalam Pasal 6 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial.

Dalam konteks perlindungan hak pekerja, pemberian sanksi administrasi juga dinilai belum tentu selalu efektif untuk mendorong pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja. Secara teori, pemberian sanksi administrasi dapat efektif bila dijalankan dengan tegas misalnya dengan pemberian denda, penghentian layanan publik atau dicabut izin. Dengan adanya tekanan hukum, maka pengusaha akan lebih disiplin dalam pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan karena bila dia tidak memenuhi kewajibannya tersebut akan ada resiko sanksi yang didapatkan. Namun secara praktik, pemberian sanksi administrasi menjadi tidak efektif karena lemahnya pengawasan dan penegakan hukum seperti adanya banyak kasus sanksi administratif tidak ditegakkan atau hanya formalitas semata. Hal ini membuat

pengusaha berani untuk tidak patuh. Selain itu juga karena sanksi yang terlalu ringan atau tidak sebanding dengan keuntungan pengusaha saat menghindari iuran jaminan sosial membuat tidak efektifnya pemberian sanksi administrasi.

Pada sisi yang lain, kurangnya sosialisasi dan edukasi menyebabkan banyak pengusaha yang bahkan tidak paham soal kewajiban ini. Tanpa adanya edukasi, sanksi jadi tidak efektif. Selanjutnya, rendahnya literasi hukum tenaga kerja juga membuat pengusaha tidak mendapat pengawasan dan tekanan dari tenaga kerja sendiri. Sanksi administrasi bisa efektif dalam mendorong pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja jika didukung oleh penegakan hukum yang tegas, edukasi ke pengusaha, serta keterlibatan aktif dari pekerja dan pengawas ketenagakerjaan.

Selain sanksi administrasi juga terdapat sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak menjalankan kewajibannya yang diatur dalam BAB XV Ketentuan Pidana pasal 54 dan 55 UU BPJS. Didalam pasal 55 menyebutkan Pemberi kerja yang tidak mematuhi ketentuan dalam Pasal 19 ayat (1) dan (2) dapat dipidana dengan pidana penjara paling lama delapan tahun atau pidana denda paling banyak Rp. 1.000.000.000,- (satu miliar rupiah).

Adanya pelanggaran yang berpotensi timbulnya sanksi pidana seperti tidak dipenuhi kewajiban jaminan sosial tenaga kerja, pada nyatanya juga tidak berjalan efektif. Dalam praktiknya, banyak pengusaha yang mengaku tidak mengetahui akan kewajibannya hukumnya tersebut sehingga pelanggarannya tersebut diselesaikan melalui mediasi, bukan langsung pidana yang pada akhirnya menerapkan sanksi administrasi.

Dalam konteks hukum pidana di Indonesia, ketidaktahuan pengusaha terhadap kewajiban hukum, seperti pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja, umumnya tidak dapat dijadikan alasan penghapus pidana. Prinsip yang berlaku adalah ketidaktahuan terhadap hukum tidak menjadi alasan pemaaf. Dalam teori tanggung jawab hukum (*legal liability*) yang dikembangkan oleh Hans Kelsen mengemukakan sebuah teori yang mengkaji tentang tanggung jawab hukum yang disebut sebagai teori tradisional. Di dalam teori tradisional, tanggung jawab dibedakan menjadi dua macam, yaitu tanggung jawab yang didasarkan pada kesalahan dan tanggung jawab mutlak.

Tanggung jawab yang didasarkan pada kesalahan adalah tanggung jawab yang dibebankan kepada subjek hukum atau pelaku yang melakukan perbuatan hukum. Sedangkan tanggung jawab mutlak merupakan tanggung jawab atas perbuatan yang dianggap merugikan oleh pembuat undang-undang dan ada suatu hubungan eksternal antara perbuatan dengan akibatnya (Salim & Nurbani, 2013).

Meskipun tidak menghapus pidana, ketidaktahuan pengusaha bisa jadi pertimbangan dalam menjatuhkan hukuman, misalnya pengusaha menunjukkan itikad baik, namun lalai karena tidak mendapatkan informasi yang memadai, maka jika dia langsung memperbaiki pelanggaran setelah diberi teguran atau penyuluhan oleh pengawas ketenagakerjaan, maka hal ini bisa membuat sanksi administratif diprioritaskan, bukan langsung sanksi pidana. Ketidaktahuan pengusaha terhadap kewajiban jaminan sosial tenaga kerja tidak bisa menjadi alasan penghapus pidana, namun bisa menjadi faktor meringankan dalam proses hukum, atau dasar untuk mendahulukan sanksi administratif jika itikad baik terbukti.

Program BPJS ketenagakerjaan menjadi solusi yang bijak dalam membantu perusahaan memenuhi kewajiban guna memberikan jaminan sosial bagi pekerja. Setiap perusahaan wajib memberikan jaminan sosial bagi pekerja dengan mengikutsertakannya pada program BPJS ketenagakerjaan. Hal itu sudah diatur dan telah disediakan sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakannya. Keuntungan pekerja ikut dalam program BPJS ketenagakerjaan para

pekerja mendapat jaminan tunjangan di hari tua maupun kematian. Sedangkan perusahaan tidak lagi terbebani akan memberikan tunjangan pekerja ketika mengikutsertakan pekerja dalam program BPJS kesehatan dan ketenagakerjaan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap tenaga kerja sebagai tanggung jawab pengusaha di Kota Lhokseumawe dapat disimpulkan berikut:

- a. Tanggung jawab pengusaha dalam mengikutsertakan pekerjanya pada program jaminan sosial tenaga kerja yang dilaksanakan oleh BPJS Ketenagakerjaan merupakan kewajiban yang harus dipenuhi. Selain bertujuan untuk meminimalkan resiko yang mungkin timbul di masa depan seperti kecelakaan kerja, pemutusan hubungan kerja maupun kematian yang ditimbulkan saat bekerja maupun yang ditimbulkan akibat bekerja, dengan didaftarkan pekerja pada program BPJS Ketenagakerjaan maka resiko yang ditanggung oleh pengusaha berpindah ke BPJS Ketenagakerjaan bila terjadi sesuatu resiko pekerjaan. Namun hasil penelitian menunjukkan walaupun pengawasan kolaboratif oleh instansi terkait (BPJS ketenagakerjaan Kota Lhokseumawe, Dinas Ketenagakerjaan Kota Lhokseumawe dan Pemerintah Kota Lhokseumawe) terus dilaksanakan, masih ada pengusaha di sektor informal yang menjalankan usahanya belum melaksanakan kewajibannya untuk pemenuhan jaminan sosial ketenagakerjaan terhadap tenaga kerjanya. Hal ini menyebabkan perlindungan tenaga kerja tidak terpenuhi dan pengusaha terancam saksi baik sanksi administrasi maupun sanksi pidana yang dapat mempengaruhi usaha yang dijalankan. Tidak dilaksanakan kewajiban tersebut oleh pengusaha dikarenakan beberapa faktor yaitu faktor pengetahuan, faktor kemampuan dan juga faktor eksternal. Selain itu Budaya lokal di Kota Lhokseumawe juga berperan besar dalam membentuk persepsi dan praktik pemenuhan jaminan sosial tenaga kerja. Nilai kekeluargaan, hierarki sosial, sistem informal membuat banyak pekerja tidak terlindungi jaminan sosial tenaga kerjanya meskipun bekerja secara nyata.
- b. Akibat hukum terhadap pengusaha yang tidak melaksanakan kewajibannya untuk mengikutsertakan pekerjanya pada program jaminan sosial tenaga kerja BPJS Ketenagakerjaan adalah dikenakan sanksi administratif sebagaimana yang telah diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) No. 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Selain sanksi administrasi juga terdapat sanksi pidana bagi pengusaha yang tidak menjalankan kewajibannya yang diatur dalam BAB XV Ketentuan Pidana pasal 54 dan 55 UU BPJS. Dalam praktiknya, masih ada pengusaha yang mengaku tidak mengetahui akan kewajibannya untuk memberikan jaminan sosial tenaga kerja terhadap pekerjanya melalui program yang diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan. ketidaktahuan pengusaha tidak dapat dijadikan alasan penghapus pidana sehingga berdasarkan teori tanggung jawab pengusaha dapat dijatuhi sanksi pidana. Namun aturan yang ditetapkan juga tidak akan efektif apabila tidak didukung dengan peningkatan peran pengawasan dari pemerintah seperti peningkatan jumlah dan kapasitas pengawas ketenagakerjaan, penegakan hukum secara tegas dan konsisten serta sosialisasi yang berkelanjutan oleh BPJS.

DAFTAR PUSTAKA

Abiyoga, H. (2017). Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Pada Pekerja Gardena Department Store dan Supermarket Di Kota Yogyakarta. *Hukum Ekonomi Dan Bisnis*.

- Asikin, Z., & Suhartana, L. W. P. (2016). *Pengantar Hukum Perusahaan*. Prenadamedia Group.
- Asri, A. D. (2020). Tanggung Jawab Pengusaha Mengikutsertakan Pekerjaanya Dalam BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Fakultas Hukum Universitas Mataram*.
- Darwis Manurung. (2018). Tanggung Jawab Perusahaan dalam Pemenuhan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di Kota Tarakan. *Jurnal Akta Yudisia*, 3(1).
- Khakim, A. (2009). *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Citra Aditya Bakti.
- Khofifah, N., Bakhri, S., & Wahyudi, I. (2023). Peran Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Dalam Kesejahteraan Pekerja Di Masa Mendatang Pada Program BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 9(3), 327–334. <https://doi.org/10.35972/jieb.v9i3.1247>
- Kusuma, R., Basniwati, A., Guna Nugraha, L., & Hariati, S. (2021). Hak Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan. *Palar / Pakuan Law Review*, 7(2), 194–205. <https://doi.org/10.33751/palar.v7i2.3242>
- Mas, M. (2015). *Pengantar Ilmu Hukum* (Edisi Revi). Ghalia Indonesia.
- Muhaimin. (2020). *Metode Penelitian Hukum*. Mataram University Press.
- Putri, A. E. (2014). Paham BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). In *Komunitas Pejaten Mediatama*. Friedrich-Ebert-Stiftung Kantor Perwakilan indonesia.
- Rukin. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendekia Indonesia.
- Salim, & Nurbani, E. S. (2013). *Salim, Erlies Septiana Nurbani*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Septianingsih, I., Asyhadie, H. Z., & Kusuma, R. (2023). Hak Pekerja Atas BPJS Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Private Law*, 3(2), 501–509. <http://journal.unram.ac.id/index.php/privatelaw/index>
- Suwandi, F. R., & Wardana, D. J. (2022). Aspek Hukum Keberlakuan Bpjs Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 251–262.
- Uwiyono, A. (2014). *Asas-asas Hukum Perburuhan*. Rajawali Pers.