

JURNAL LAWNESIA

Volume 3 (2), Desember 2024, 590-597

E-ISSN: 2829-7873



MEKANISME PEKERJA DALAM MEMPEROLEH LAYANAN BPJS KETENAGAKERJAAN

WORKER MECHANISM IN OBTAINING BPJS EMPLOYMENT SERVICES

Mei Risha Revi Astuti¹

Mahasiswa Program Studi Hukum,
Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka
meirisharevia@gmail.com

Nuri Hidayati²

Fakultas Hukum Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Terbuka
Fakultas Hukum Universitas Bakti Indonesia
nurihidayati2994@gmail.com

ABSTRAK

Bentuk perlindungan terhadap hak-hak buruh sangat penting bagi pekerja karena sejalan dengan implementasi Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang mengatur tentang perlindungan hak-hak buruh, khususnya Pasal 99 tentang Setiap pekerja/buruh dan keluarganya mempunyai hak atas hak-hak buruh untuk memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan. Melihat peran penting perusahaan terhadap layanan ketenagakerjaan milik negara dan swasta dalam memperoleh hak-hak pekerja. Rumusan masalah penulisan ini adalah apakah perusahaan yang tidak memberikan layanan ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan dapat diberikan sanksi dan bagaimana mekanisme pekerja untuk mendapatkan layanan ketenagakerjaan BPJS Ketenagakerjaan sesuai hak yang wajib diterima. Hasil penelitian ini adalah bahwa BPJS Ketenagakerjaan berperan penting bagi pemberi kerja maupun pekerja karena jaminan sosial yang di atur dalam Undang-Undang No. 24 tahun 2011 tentang BPJS memberikan perlindungan dan keamanan kerja bagi pekerja. Maka dari itu mengingatkan kepada pemberi kerja agar menerapkan jaminan sosial yang sepenuhnya atau sesuai dengan aturan yang berlaku terhadap pekerja, bahwa pentingnya jaminan sosial terhadap pekerja agar terciptanya hak-hak dan menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat.

Kata kunci: Tenaga Kerja, Perlindungan Hukum, BPJS Ketenagakerjaan.

ABSTRACT

The form of protection for labor rights is very important for workers because it is in line with the implementation of Law Number 13 of 2003 concerning Manpower which regulates the protection of labor rights, especially Article 99 concerning Every worker/laborer and their family have the right to labor rights to obtain social security for employment. Seeing the important role of companies in state-owned and private employment services in obtaining workers' rights. The formulation of the problem in this writing is whether companies that do not provide BPJS Ketenagakerjaan employment services can be sanctioned and what is the mechanism for workers to obtain BPJS Ketenagakerjaan employment services according to the rights they must receive. The results of this study are that BPJS Ketenagakerjaan plays an important role for both employers and workers because the social security regulated in Law No. 24 of 2011 concerning BPJS provides protection and job security for workers. Therefore, it reminds employers to implement social security that is fully or in accordance with the applicable regulations for workers, that the importance of social security for workers in order to create rights and create welfare for the community.

Keywords: *Workforce, Legal Protection, BPJS Employment.*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja mempunyai peran yang begitu penting dalam pelaksanaan pembangunan nasional dan mempunyai tempat dalam tujuan pembangunan untuk meningkatkan kehormatan dan martabat serta mencapai kesejahteraan masyarakat. Oleh karena itu, terwujudnya hak dan perlindungan pekerja dan karyawan dapat menciptakan kondisi yang berkontribusi terhadap perkembangan perusahaan. Salah satu hak pekerja adalah ikut serta dalam layanan BPJS ketenagakerjaan. Tenaga kerja merupakan hal yang krusial dalam kegiatan pengembangan usaha, karena tenaga kerja yang berlimpah akan merangsang kehidupan perekonomian dan merupakan sumber daya yang melimpah (Husni 2014). Peran pekerja dalam pembangunan nasional bertambah besar seiring dengan tanggung jawab, resiko dan tantangan yang hadapi, oleh karena itu dipandang perlu untuk memberikan perlindungan, perawatan dan peningkatan kesejahteraan agar dapat meningkatkan produktivitas mereka (Asyhadie 2008).

Perlindungan terhadap pekerja ditujukan untuk menjamin persamaan kesempatan dan hak, serta hak-hak dasar pekerja, guna menjamin

kesejahteraan pekerja dan keluarganya serta meneruskan perjuangan kesejahteraan pekerja dan buruh, perlakuan yang bebas dari segala bentuk diskriminasi, pengembangan dan perluasan sektor komersial (Triyono, 2014). Karena "setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan," sebagaimana tercantum dalam Pasal 27 ayat 2 UUD NRI Tahun 1945, maka perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan hak asasi yang tidak dapat dicabut. Hal ini mencakup hak-hak kemanusiaan dan kebebasan berpendapat. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan undang-undang perlindungan tenaga kerja tertua. Dalam rangka menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya, serta meneruskan perjuangan kesejahteraan pekerja dan buruh, maka perlindungan terhadap pekerja dan pekerja diupayakan untuk menjamin hak-hak dasar pekerja, serta persamaan kesempatan dan hak, perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk pertumbuhan dan kemajuan dunia usaha (Triyono, 2014). Menurut Pasal 27 ayat 2 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang

menyatakan bahwa “setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan ketentuan hak-hak dasar yang tidak dapat dicabut. Ini termasuk hak atas kebebasan berekspresi dan hak kemanusiaan. Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 merupakan undang-undang perlindungan tenaga kerja tertua. Regulasi pengembangan ketenagakerjaan memastikan bahwa hak-hak dasar dan perlindungan pekerja tetap ditegakkan dan juga menciptakan suasana yang mendukung pertumbuhan dunia usaha.

Jaminan Sosial merupakan salah satu jenis perlindungan sosial yang menjamin setiap orang dapat memenuhi kebutuhan dasar penghidupannya yang baik, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Pasal 3 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 BPJS bertujuan untuk memberlakukan ketentuan penjaminan yang memberikan jaminan kepada setiap orang, anggota dan/atau keluarganya dengan kebutuhan penghidupan yang bermartabat. Jaminan sosial memberikan manfaat perlindungan pekerja dan keluarganya dari risiko yang terkait dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian, tujuan BPJS Ketenagakerjaan adalah menyelenggarakan jaminan sosial melalui program utama BPJS Ketenagakerjaan: Jaminan Pensiun, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian, dan Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK). Berdasarkan latar belakang di atas penulis menemukan beberapa isu hukum antara lain:

1. Apakah perusahaan yang tidak memberikan layanan BPJS Ketenagakerjaan dapat diberikan sanksi?
2. Bagaimana mekanisme pekerja untuk mendapatkan layanan BPJS

Ketenagakerjaan sesuai hak yang wajib diterima?

sehingga menimbulkan judul artikel ilmiah Mekanisme Pekerja Dalam Memperoleh Layanan BPJS Ketenagakerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Tenaga Kerja

Pekerja diartikan sebagai setiap orang yang mampu bekerja untuk menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhannya sendiri dan kebutuhan masyarakat dalam Pasal 1 Ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pembatasan usia menentukan apa yang dimaksud dengan bekerja dan tidak bekerja. Selama tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan sosial, mental atau fisik, pekerja di Indonesia harus berusia minimal 13 hingga 15 tahun untuk dapat melakukan pekerjaan ringan. Pembangunan ketenagakerjaan diperlukan untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja dalam pembangunan, serta memperkuat perlindungan tenaga kerja dan keharmonisan keluarga berdasarkan harkat dan martabat manusia, sesuai dengan peran dan status tenaga kerja. Dalam pelayanan ketenagakerjaan, pemerintah memberikan perhatian yang besar terhadap perlindungan tenaga kerja dan keselamatan pekerja. Tentu saja, tujuan sebenarnya pemerintah adalah melindungi lapangan kerja dan keselamatan pekerja, yang umumnya berada dalam posisi lemah. Di Pemerintah sangat memperhatikan keselamatan pekerja dan perlindungan tenaga kerja. Tentu saja, menjaga lapangan kerja dan keamanan pekerja yang biasanya berada dalam posisi lemah adalah tujuan sebenarnya dari pemerintah.

Perlindungan Hukum

Dalam perlindungan pekerja merupakan landasan undang-undang ketenagakerjaan yang mengutamakan

perlindungan hak-hak dasar pekerja, kesetaraan kesempatan, dan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun guna mencapai kesejahteraan pekerja dan keluarganya sekaligus tetap memperhatikan kemajuan di bidang ketenagakerjaan dalam sektor bisnis. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 memberikan perlindungan hukum kepada pekerja, antara lain hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, perlindungan terhadap perempuan, anak, dan pekerja penyandang disabilitas, perlindungan upah, program jaminan sosial ketenagakerjaan, dan perlindungan hak dasar pekerja untuk bekerja keras. dan bekerja sama dengan majikan mereka.

BPJS Ketenagakerjaan

Untuk meningkatkan harkat, kemandirian, dan martabat manusia, program ketenagakerjaan ditetapkan sebagai dari pembangunan sumber daya manusia yang merupakan aspek penting dalam pembangunan nasional, termasuk pelaksanaan Pancasila dan UUD 1945. Kepercayaan untuk membangun masyarakat yang sejahtera, berkeadilan, dan sejahtera secara finansial dan spiritual. Salah satu program nasional yang memberikan jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), dan jaminan hari tua (JHT) adalah BPJS Ketenagakerjaan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 3 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011, tugas BPJS Ketenagakerjaan antara lain: menyelesaikan dan/atau menerima pendaftaran peserta; memungut dan memungut iuran pemberi kerja dan peserta; menerima bantuan pemerintah atas kontribusi; dan mengelola dana jaminan sosial untuk Manfaat peserta; mengumpulkan dan memelihara informasi peserta program jaminan sosial; pencairan manfaat

dan/atau pendanaan perawatan kesehatan sesuai dengan peraturan program; dan memberikan informasi terkini kepada peserta dan masyarakat mengenai pelaksanaan program jaminan sosial.

Rumusan Masalah

1. Apakah perusahaan yang tidak memberikan layanan BPJS Ketenagakerjaan dapat diberikan sanksi?
2. Bagaimana mekanisme pekerja untuk mendapatkan layanan BPJS Ketenagakerjaan sesuai hak yang wajib diterima?

METODE

Jenis metode penelitian yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah penelitian hukum normatif. Metode dalam penelitian hukum ini merupakan metode kajian yang memuat banyak kaidah hukum, asas-asas hukum yang membantu tema hukum penulis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Sanksi Bagi Perusahaan yang tidak memberikan layanan BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan perjanjian kerja yang mencakup aspek ketenagakerjaan, penggajian, dan perintah, hubungan kerja terdiri atas hubungan antara pemilik usaha dengan pekerja/buruh. Pasal 5 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 mengatur tentang perlindungan hak-hak pekerja. Dinyatakan bahwa semua pekerja mempunyai hak dan kesempatan yang sama untuk memperoleh pekerjaan dan pekerjaan yang adil, tanpa memandang keyakinan politik, orientasi, kepribadian, ras, agama, atau kemampuannya.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 6, pengusaha wajib memberikan hak dan kewajiban kepada pekerja dan buruh tanpa membedakan berdasarkan

jenis kelamin, suku, ras, agama, atau keyakinan politik. Dalam suatu hubungan kerja, kedua belah pihak mempunyai hak dan kewajiban timbal balik; pengusaha wajib menjunjung hak-hak pekerjanya, dan pekerja wajib menjunjung hak-hak pengusaha. Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang bermartabat mendefinisikan perlindungan hukum terhadap pekerja sebagai hak asasi manusia yang melekat. Sesuai ketentuan pasal-pasal dalam undang-undang ketenagakerjaan, kebebasan pekerja untuk berserikat dengan pemberi kerja merupakan salah satu hak mendasar mereka (Wahyudi, 2016). Memperkuat perlindungan pekerja adalah metode yang harus kita terapkan. Setiap perusahaan atau organisasi yang mencari keuntungan yang mempekerjakan pekerja berdasarkan Pasal 15 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 yang wajib mengikutsertakan dirinya dan pekerjanya dalam BPJS dalam skema jaminan sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah. Tujuan jaminan sosial adalah untuk melindungi masyarakat dari situasi yang dapat menyebabkan mereka kehilangan atau berkurangnya sebagian besar pendapatan mereka, untuk menghidupi keluarga dan anak-anak, dan untuk menawarkan perlindungan finansial dan/atau kesehatan terhadap peristiwa ekonomi atau dampaknya. Hal ini dapat menunjukkan bahwa perusahaan menerapkan jaminan sosial bagi karyawannya, yang merupakan salah satu landasan tata kelola perusahaan yang baik (Asyhadie 2013). Menurut UU Ketenagakerjaan, jaminan sosial ketenagakerjaan meliputi hal-hal sebagai berikut (Supriyanto 2013):

1. Pekerja mempunyai jaminan sosial
2. Penggunaan dana jaminan sosial dengan mempertimbangkan kemampuan perusahaan.

3. Terbentuknya inisiatif produktif dalam perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan.

Bahwa jumlah pekerja dalam pertumbuhan nasional semakin bertambah, seiring dengan bahaya, kewajiban, dan kesulitan yang mereka hadapi. Oleh karena itu, pemerintah mengatur ketentuan perlindungan sosial didalam UU No. 13 Tahun 2003, Bab X Pasal 68. Karena ketentuan perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk memperjelas bahwa ketentuan perlindungan sosial merupakan undang-undang yang mengatur sanksi pidana. Hal ini terjadi karena aturan yang terkandung di dalamnya tidak hanya untuk melindungi kepentingan semua orang tetapi juga merupakan aturan sosial, dan pekerja Indonesia pada umumnya kurang memiliki pemahaman dan kemampuan untuk melindungi hak-haknya (Asyhadie 2007). Setiap Pengusaha wajib membayar, memungut, dan menyetorkan iuran peserta (pegawai usaha) ke BPJS. Perusahaan yang tidak menerapkan ketentuan Pasal 15 dan 16 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 17 dan 55 dikenakan sanksi administratif. Sanksi bagi perusahaan yang tidak melaksanakan ketentuan dalam Pasal 15 dan Pasal 16 Undang – Undang No. 24 Tahun 2011 dinyatakan dalam Pasal 17 dan Pasal 55 yaitu:

Pasal 17:

1. Pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 ayat (1) dan ayat (2), dan setiap orang yang tidak melaksanakan ketentuan sebagaimana dalam Pasal 16 dikenai sanksi administratif.
2. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:
 - a. teguran tertulis;
 - b. denda;

c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

3. Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dan huruf b dilakukan oleh BPJS.

4. Pengenaan sanksi sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf c dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS.

5. Ketentuan lebih lanjut mengenai tata cara pengenaan sanksi administratif diatur dengan Peraturan Pemerintah.

Pasal 55:

Pengusaha yang melanggar aturan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat 1 atau ayat 2 diancam dengan pidana penjara paling lama delapan tahun penjara atau denda paling banyak Rp1.000.000.000,00.

Anggoro Eko Cahyo selaku Direktur Utama (Dirut) BPJS Ketenagakerjaan atau BPJAMSOSTEK menyampaikan bahwa "Sanksi yang dapat diberikan yang pertama sanksi administratif, sesuai PP No. 86 tahun 2013. Pertama peraturan tertulis, sanksi denda, yang ketiga tidak mendapatkan pelayanan tertentu," jelasnya dalam rapat kerja dengan Komisi IX DPR RI. (Dirut BPJAMSOSTEK Ingatkan Sanksi Denda hingga Penjara Bagi Perusahaan Nakal. (2022, Juni 23). Diakses pada November 08, 2024 dari artikel ilmiah: <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28113>).

Apabila pengusaha dan pekerja tidak mendaftar ke Badan Ketenagakerjaan dan Jaminan Sosial/BPJS, maka pihak pengusaha akan dikenakan sanksi administratif berdasarkan Peraturan Pemerintah PP Nomor 86 Tahun 2013, dan kemungkinan sanksi berupa teguran tertulis, denda, atau tidak mendapat layanan pemerintah tertentu. Bisa juga berupa sanksi pidana dengan pidana penjara paling lama delapan tahun atau denda paling banyak Rp 1.000.000.000,- sesuai dengan Pasal

55 UU No. 24 Tahun 2011, jika pengusaha tidak mendaftarkan jaminan sosial pekerja. Sanksi bagi non-Pejabat Negara yang tidak memenuhi kewajiban mendaftarkan pegawai ke BPJS adalah sanksi administratif. Sanksi administratif adalah teguran tertulis, denda, dan/atau ketidakmampuan menerima pelayanan publik tertentu yang dikeluarkan oleh BPJS, yang dapat dilaksanakan oleh pemerintah pusat atau daerah atas permintaan BPJS. Jika pengusaha tidak mendaftarkan jaminan sosial pekerjanya, maka pengusaha juga dapat dikenakan sanksi pidana, antara lain hukuman maksimal Rp. 1.000.000.000 atau delapan tahun penjara sebagaimana diatur dalam Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Apabila penyelenggara non-negara tidak mendaftarkan pegawainya ke BPJS, maka akan dikenakan sanksi administratif. Sanksi administratif yang dapat diterapkan oleh pemerintah pusat atau daerah atas permintaan BPJS antara lain teguran tertulis, denda, dan/atau ketidakmampuan menerima pelayanan publik tertentu.

2. Mekanisme Pekerja Dalam Mendapatkan Layanan BPJS

Faktor kunci dalam mencapai tujuan pembangunan nasional adalah tenaga kerja. Dalam suatu hubungan kerja, baik pengusaha maupun pekerja mempunyai hak dan kewajiban timbal balik. Pengusaha wajib menjunjung tinggi hak-hak pekerjanya. Pengusaha dan pekerja harus mempunyai hubungan kerja yang baik berdasarkan norma dan peraturan yang berlaku.

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Pasal 15 Ayat 1 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, "Pengusaha secara bertahap wajib mendaftarkan diri dan pekerjanya sebagai peserta pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial

yang diikutinya.” Setiap pekerja atau buruh beserta keluarganya berhak memperoleh jaminan sosial ketenagakerjaan, sebagaimana tercantum dalam Pasal 99 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Sesuai dengan Pasal 2 ayat 4 Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Tahapan Peserta Program Jaminan Sosial terdiri atas: a. individu yang mendapat gaji; dan b. mereka yang tidak memperoleh upah. Program Kepesertaan Jaminan Sosial. Penerima upah mengikuti empat (4) program BPJS Ketenagakerjaan, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua, dan Jaminan Pensiun yang tahapannya ditentukan oleh dunia usaha. Sedangkan pekerja bukan penerima upah adalah pekerja yang mengelola usaha atau secara mandiri berpartisipasi dalam kegiatan ekonomi untuk menghasilkan pendapatan. Dengan memilih berdasarkan kebutuhan dan kemampuannya, pekerja bukan penerima upah dapat mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan secara mandiri dan bertahap. Iuran adalah sejumlah uang yang dibayarkan secara rutin oleh pemerintah, pemberi kerja, dan/atau peserta, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Sesuai dengan undang-undang, BPJS memberikan iuran ketenagakerjaan sebagai berikut:

a. Pegawai Program Penerima Upah (PU)

Iuran pegawai penerima upah (PPU) untuk BPJS Ketenagakerjaan adalah 3% dari upah per bulan. Iuran ini ditanggung bersama oleh perusahaan dan pekerja, dengan rincian pembayaran 2% dari perusahaan dan 1% dari pekerja. Iuran BPJS Ketenagakerjaan dapat dibayarkan melalui Perisai, mitra resmi BPJS Ketenagakerjaan.

b. Pekerja Program Bukan Penerima Upah

Iuran bagi pekerja Bukan Penerima Upah (BPU) diatur dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah pada Pasal 9:

(1) Peserta Bukan Penerima Upah sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat 1 wajib membayar iuran kepada BPJS Ketenagakerjaan. Peserta dapat melakukannya mandiri atau melalui kelompok yang mereka bentuk.

(2) Tanggal 15 (lima belas) bulan iuran yang berlaku merupakan hari terakhir pembayaran iuran.

(3) Iuran sebagaimana dimaksud pada ayat 1 dapat dibayarkan setiap bulan atau seluruhnya dimuka.

(4) Iuran dapat dibayarkan terlebih dahulu secara sekaligus sebagaimana dimaksud pada ayat 3 dengan memilih jangka waktu pembayaran sebagai berikut: Tiga bulan, enam bulan, atau satu tahun adalah jangka waktu yang memungkinkan.

Pembayaran oleh pekerja yang tidak menerima upah dapat dilakukan dengan dua cara, yaitu secara perseorangan atau mandiri dan melalui lembaga tertentu yang dibentuk oleh peserta. Pembayaran dapat dilakukan melalui kantor cabang, Payment Point (PPOB), atau melalui ATM/m-Banking. Pembayaran iuran bagi pekerja yang tidak menerima upah dapat dilakukan sebulan sekali atau sekaligus di muka dalam jangka waktu 3 bulan, 6 bulan, dan 1 tahun dengan batas waktu paling lambat tanggal 15 pada bulan iuran yang bersangkutan. .

KESIMPULAN

1. Sesuai dengan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerjanya dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Ketenagakerjaan, dikenakan sanksi administratif berupa teguran, denda, dan/atau penolakan pelayanan publik. Ketentuan lebih lanjut mengenai pengenaan sanksi diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Terhadap Pengusaha.

2. Pasal 15 Ayat 1 Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, yang berbunyi “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan program jaminan sosial yang di ikut”. “Peserta program jaminan sosial sebagaimana dimaksud dalam Pasal 2 ayat (4) terdiri atas: a. peserta penerima upah; dan b. peserta bukan penerima upah,” yang terujuk dalam Pasal 3 Peraturan Presiden Nomor 109 Tahun 2013 tentang Tahapan Penyelenggaraan Jaminan Sosial. Partisipasi Program. Bisnis ini menangani setiap prosedur administrasi, mulai dari pendaftaran hingga pembayaran iuran BPJS Ketenagakerjaan. Dengan memilih kurikulum berdasarkan kebutuhan dan bakatnya, pekerja bukan penerima upah dapat mengikuti program BPJS Ketenagakerjaan secara mandiri dan bertahap.

SARAN

Untuk melindungi pekerja dan memudahkan dunia usaha dalam menjamin kesejahteraan pekerja dan keluarganya, pemerintah dan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan/BPJS harus memberikan edukasi kepada pemilik usaha dan pengusaha tentang pentingnya program ketenagakerjaan yang belum mendaftarkan pekerjaannya ke BPJS untuk melakukan hal tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU:

- Asyhadie, Z & Hum, M. (2013). *Hukum ketenagakerjaan bidang hubungan kerja*. Raja Grafindo.
- Asyhadie, Z. (2007). *Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hukum Kerja*. Raja Grafindo Persada.
- Asyhadie, Z. (2008). *Aspek-aspek hukum jaminan sosial tenaga kerja di Indonesia*. Rajawali Pers.
- Husni, L. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Raja Grafindo Persada.
- Supriyanto, H. (2013). *Kesejahteraan Pekerja Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia*, Cet. I. *Universitas Atma Jaya, Yogyakarta*.
- Triyono, R. (2014). *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Papas Sinar Sinanti.
- Wahyudi, E. (2016). *Hukum Ketenagakerjaan*. Sinar Grafika.

JURNAL:

- Febiola, S. & Sitabuana, T, H. (2022, April 535-542). Analisis Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja/Buruh di Indonesia. Seri Seminar Nasional Ke-IV Tarumanagara Tahun 2022 Pemberdayaan dan Perlindungan Konsumen di Era Ekonomi Digital, Jakarta.
- Khakim, A. (2021). PROBLEMATIKA PENGATURAN DAN PENERAPAN SANKSI PIDANA ATAS PELANGGARAN PASAL 15 UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL. *Audito Comparative Law Journal*. 2(1), 43-56
- Mani, N. (2019). Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan. *Media Iuris*. 2(3), 373-392

- Matindas, C. L. (2018). Analisis Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. *Jurnal Lex Privatum*, 6(3), 149-157.
- Maulida, N. (2020). HAK KEPERDATAAN BAGI PEKERJA UNTUK DIKUTSERTAKAN DALAM PROGRAM BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL (BPJS) KETENAGAKERJAAN. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/101507>.
- Nurcahyo, N. (2021). Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Berdasarkan Peraturan Perundang-Undangan di Indonesia. *Jurnal Cakrawala Hukum*. 12(1), 69-78
- Suwandi, F. R., & Wardana, D. J. (2022). Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 2(1), 251-262.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN:

- Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No. 1 Tahun 2016 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua Bagi Peserta Bukan Penerima Upah.
- 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.
- Peraturan Presiden No. 109 Tahun 2013 tentang Penahapan

- Kepesertaan Program Jaminan Sosial.
- Undang-Undang Dasar Republik Indonesia 1945.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-Undang Negara Republik Indonesia No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

INTERNET:

- <https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/28113> diakses pada tanggal 08 November 2024 pukul 20.30 WIB.