**EFEKTIVITAS SANKSI ADMINISTRATIF BPJS KETENAGAKERJAAN CABANG SURABAYA RUNGKUT TERHADAP PERUSAHAAN YANG MENDAFTARKAN SEBAGIAN PEKERJANYA**

**Farel Firlizalsyah**

(S1 Ilmu Hukum Fakultas Ilmu Sosiali dan iHukum Universitas Negeri Surabaya)
 farelfirlizalsyah16040704109@mhs.unesa.ac.id

**Arinto Nugroho**

(S1 Ilmu Hukum Fakultas Ilmu Sosiali dan iHukum Universitas Negeri Surabaya)
 arintonugroho@unesa.ac.id

**Abstrak**

Jaminan Sosial yangi diselenggarakani oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) adalah program yang dibuat pemerintah sebagai usaha perlindungan hukum bagi pekerja. Perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dinilai tidak sesuai ketentuan dalam pasal 15 Undang-Undang nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Perusahaan Daftar Sebagian (PDS) Tenaga Kerja merupakan salah satu contoh tindak pelanggaran yang dimuat pada pasal 32 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Akibatnya manfaat dari program jaminan sosial tidak dapat diklaim oleh pekerja yang tidak terdaftar. Tujuan penelitian untuk menganalisis penegakkan hukum yang diterapkan BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut dalam menangani perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini merupakan penelitian Empiris dengan analisis menggunakan teknik deskriptif kualitatif. Berdasarkan hasil penelitian, penerapan sanksi administratif yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut sudah sesuai dengan peraturan yang berlaku, dan pelaksanaan upaya untuk menghadapi PDS Tenaga kerja sudah dijalankan dengan baik.

**Kaca Kunci** : Jaminan Sosial, Perusahaan Daftar Sebagian, Sanksi Administratif.

***Abstract***

*Social security administered by the Social Security provider of human resources (BPJS Employment) is a program created by the government as a legal protection effort for workers. Companies that register some of their workers with BPJS Ketenagakerjaan are deemed not in accordance with the provisions in Article 15 of Law Number 24 of 2011 about BPJS. Partial Registered Company (PDS) of Workers is one example of violations comitted in article 32 paragraph (3) of Government Regulation Number 44 of 2015 about the implementation of work accident and death insurance programs. As a result, the benefits of the social security program cannot be claimed by unregistered workers. This research aims to analyze the law enforcement that is applied by the BPJS Employment Surabaya Rungkut branch in dealing with companies that register some of their workers with BPJS Employment. This research is Empirical Juridical research with analysis using qualitative descriptive techniques. Based on the results, the implementation of administrative sanctions carried out by BPJS Employment Surabaya Rungkut branch is under applicable regulations, and the implementation of efforts to deal with PDS of workers has been carried out properly*

***Keywords*** *: Social Security, Partial Registered Company, Administrative Sanctions.*

**PENDAHULUAN**

Tenagai kerja menjadi salah satu faktor pendukung dalam pembangunan ekonomi di Indonesia. ”Faktor SDM bukan hanya merupakan sekedar alat saja, tetapi sangat berperan penting dalam meningkatkan efektivitas dan menentukan keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya” (Chandra and Prasetya 2015). Kutipan di atas diartikan bahwa tenaga kerja berperan besar dalam usaha peningkatan produktivitas dan kesejahteraan bagi Perusahaan dan sebagai salah satu penggerak kehidupan masyarakat tentu membuat tenaga kerja kini kian melimpah. Tenaga kerja yang berperan membantu peningkatani produktivitas dan pembangunan juga perlu didukung dalam hal jaminan sosial bagi tenaga kerja. “Karena itu kepada tenaga kerja perlu diberikan perlindungan, pemeliharaan dan peningkatan kesejahteraannya sehingga pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas nasional” (Arfiah and Setiadi 2012).

“Tujuan perlindungan tenaga kerja adalah 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 tersebut sesuai peraturan perundang-undangan yang berlaku” (Khakim 2009).

Pendapat tersebut dapat disimpulkan jika perlindungan untuk kelangsungan kesejahteraan tenaga kerjai sangat diperlukan dilihat dari peran penting yang dijalankan oleh tenaga kerja sebagai salah satu faktor penunjang pembangunan nasional. Pasal 99 UU No 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut UU Ketenagakerjaan) menyebutkan bahwa “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang wajib dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.” Kesejahteraan juga terwujud dengan sistem perlindungan hukum untuk melindungi hak-hak dan menegaskan tanggungjawab kepada masyarakat guna menunjang konsep negara kesejahteraan.

Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disebut UU SJSN) menjadi wujud penyelenggaraan sistem jaminan sosial di Indonesia. “SJSN adalah program Negara yang bertujuan untuk memberi perlindungan dan kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia” (Sowolino 2013). “Reformasi kebijakan jaminan sosial di Indonesia diawali dengan pengembangan jaminan atau asuransi kesehatan nasional yang dikemas dalam suatu Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN)” (Radja, Kusnanto, and Hasanbasri 2015). UU SJSN berkaitan dengan Amandemen UUD 1945 tentang perubahan Pasal 34 ayat (2), yang kini berbunyi: “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan”. Terdapat pula Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (selanjutnya disebut UU BPJS) mengatur bagaimana program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (yang selanjutnya disebut BPJS) dapat terselenggara, di dalam UU BPJS membagi BPJS menjadi BPJS kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan.

Hukumi Ketenagakerjaan memiliki bentuk perlindungan hukum di dalamnyai yang berupa perlindungan keamanan bagi pekerja serta perlindungan hukum juga dikemas lengkap dimana aturan dan cara penyelesaian ada di dalamnya “Kemudian perlindungan hukum dikonstruksikan sebagai bentuk pelayanan, dan subjek yang dilindungi” (Said and Nurbaini 2013). Perlindungan hukum melalui BPJS ini diharapkan dapat membentuk rasa aman dan nyaman bagi para pekerja dan pengusaha/ perusahaan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. “Memberikan pengayoman kepada hak asasi manusia yang dirugikan oleh orang lain dan perlindungan tersebut diberikan kepada masyarakat agar mereka dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum” (Rahardjo 2014). Pasal 14 UU BPJS menjelaskan bahwa “Setiap orang termasuk orang asing yang bekerja di Indonesia paling singkat 6 bulan maka wajib didaftarkan sebagai peserta jaminan sosial”. Dengan dasar ini maka semua pengusaha/ perusahaan yang beroperasi di Indonesia wajib mengikuti aturan tersebut dengan mendaftarkan para pekerjanya sebagai peserta BPJS. UU BPJS juga membahas kewajiban pengusaha atau perusahaan dan pekerja untuk mendaftar sebagai peserta program BPJS beserta mekanisme pembayaran iuran BPJS.

Perusahaan memiliki manajemen di setiap bagian guna mengatur segala kebutuhan untuk menunjang tujuan perusahaan, kendala yang timbul akan berakibat pada kelancaran perusahaan, perusahaan masih banyaki mengalami kendala terutama dalam hali pemenuhan hak pekerja. Hal ini dapat mengakibatkan terjadinya pelanggaran berupa ketidakpatuhan. Petugas pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut menjelaskan adanya pelanggaran yang dilakukan pemberi kerja/ perusahaan terbagi menjadi 3 kategori ketidakpatuhan, yakni Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD), Perusahaan Menunggak Iuran (PMI), dan Perusahaan Daftar Sebagian (PDS). Sebagai contoh perusahaan yang hanya mendaftarkan sebagian pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan (selanjutnya disebut PDS tenaga kerja) yang nantinya dapat merugikan pekerja. Perusahaan yang berstatus PDS Tenaga Kerja telah secara langsung melanggar Pasal 99 UU Ketenagakerjaan yang berbunyi “Setiap pekerja/buruh dan keluarganya berhak untuk memperoleh jaminan sosial tenaga kerja yang wajib dilaksanakan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.”

 Pasal 15 ayat (1) UU BPJS yang berbunyi “Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan Pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai program jaminan sosial yang diikuti”, serta Pasal 32 ayat (3) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (selanjutnya disebut PP 44/2015) yang berbunyi : “Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara melaporkan data Pekerjanya tidak benar, sehingga mengakibatkan ada Pekerjanya yang tidak terdaftar dalam Program JKK pada BPJS Ketenagakerjaan, maka bila terjadi risiko terhadap Pekerja, Pemberi Kerja selain penyelenggara negar wajib memberikan hak Pekerja sesuai dengan ketentuan dalam Peraturan Pemerintah ini.”

Kutipan Pasal 32 ayat (3) PP 44/2015 di atas dapat disimpulkan bahwa perusahaan berstatus PDS tenaga kerja wajib memberikan hak pada pekerjanya jika terjadi risiko saat bekerja. Risiko adalah faktor ketidakpastian dari suatu aktivitas yang kita lakukan baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja” (Abdullah 2018). Contohnya perusahaan yang memilik total 400 pekerja tapi hanya mendaftarkan 250 pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan dan sisanya tidak didaftarkan.

Ketentuan yang berbicara tentang keharusan perusahaan/ pemberi kerja tentu diikuti dengan adanya ketentuan yang mengatur tentang sanksi bagi Perusahaan atau Pemberi Kerja yang tidak patuh. “Istilah sanksi dalam bahasa Belanda disebut dengan istilah *sanctie*, yaitu sangsi: hukuman” (Sudarsono 2012). Apabila tidak adanya kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku maka perusahaan yang melakukan pelanggaran akan mendapat sanksi administratif. PP 44/2015 pada pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) menjelaskan perihal sanksi yang berbunyi:

1. “Pemberi Kerja selain Penyelenggara negara yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (3), Pasal 10 ayat (4) dan ayat (7), Pasal 27 ayat (1), Pasal 32 ayat (2), ayat (3), dan ayat (4), Pasal 35 ayat (1), Pasal 43 ayat (1) ayat (3), Pasal 44 ayat (1) dan ayat (3), Pasal 45 ayat (4), Pasal 52 ayat (1), dan Pasal 53, dikenai sanksi administratif;
2. Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) berupa:
	* 1. Teguran tertulis;
		2. Denda; dan/atau
		3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu.”

Sanksi sebagaimana dijelaskan di atas akan diberikan dengan prosedur atau tata cara yang telah diatur di dalam peraturan yang berlaku dengan harapan menimbulkan kepatuhan pada pihak perusahaan.

Beberapa daerah masih dapat ditemukan perusahaan yang berstatus PDS hal ini dapat diketahui dari pemberitaan yang diterbitkan oleh Berita lima pada 23 Juli 2020 dengan judul “Gandeng SP, BPJAMSOSTEK Sidoarjo Bahas Tindak Lanjut Penanganan PDS” (Redaksi 2020). Menjabarkan rapat koordinasi antara serikat pekerja dan BPJAMSOSTEK kota Sidoarjo yang membahas peningkatan pelayanan ke depan untuk menghindari PDS yang dilakukan perusahaan.

Berita ini menjadi bukti perlunya tindakan terhadap perusahaan yang melakukan pelanggaran PDS dan perlunya sosialisasi terkait pengetahuan lebih bagi pekerja agar terhindar dari tindak kecurangan perusahaan. BPJS Ketenagakerjaan yang menerbitkan berita pada 2015 lalu dengan judul “BPJS Laporkan 35 Perusahaan Bandel” (Ketenagakerjaan 2015). Berita tersebut mengungkap adanya pelanggaran yang dilakukan oleh perusahaan di Indonesia mengenai pemenuhan hak jaminan sosial bagi tenaga kerja. Kesimpulan yang didapat bahwa pelanggaran PDS tenaga kerja merupakan pelanggaran yang dilakukan pihak perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya kepada BPJS yang menimbulkan dampak pada pekerja yang suatu saat memasuki usia pensiun maupun mengalami kecelakaan kerja.

Surabaya merupakan Kota terbesar ke-2 di Indonesia hal ini menjadi pertimbangan pengusaha mendirikan usaha di Kota Surabaya dibuktikan dengan tersebarnya 4 Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan di Kota Surabaya, dengan demikian potensi perusahaan yang melakukan pelanggaran berupa mendaftarkan sebagian pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan masih mungkin terjadi.

Penyebab utama dari persoalan di atas adalah perusahaan yang tidak berkenan untuk mengeluarkan dana lebih untuk iuran BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan masalah internal pada perusahaan tersebut. “Tanggung jawab perusahaan yang secara klasik dimaknai berorientasi semata pada *profit oriented* demi keberlangsungan kegiatan usaha perusahaan” (Sukihana and Kurniawan 2016).

Salah satu perusahaan dengan ketidakpatuhan PDS tenaga kerja adalah PT Duta Cipta Pakarperkasa (selanjutnya disebut PT DCP) di Surabaya, pada 2019 terdapat kasus tentang seorang pekerja di PT DCP pernah ada yang meninggal akibat kecelakaan kerja dan diketahui pekerja tersebut tidak terdaftar pada Program JKK dan JKM. BPJS Ketenagakerjaan mengaku tidak dapat memberikan hak yang seharusnya didapatkan peserta BPJS Ketenagakerjaan ketika mengalami hal yang sama.

Kesimpulannya ketidakpatuhan PDS tenaga kerja dapat menghilangkan hak pekerja yang seharusnya mereka dapatkan dan menimbulkan kesulitan bagi pekerja yang ingin mendapatkan haknya, meskipun demikian banyak alasan dikeluarkan pihak perusahaan untuk membenarkan pelanggaran yang dibuat padahal sangat jelas dampak bagi pekerja sangat terasa ketika pekerja mengalami risiko suatu pekerjaan. Perusahaan berstatus PDS Tenaga Kerja sangat perlu untuk diberi peringatan, tahap penegakan hukum juga diperlukan agar hak-hak pekerja yang seharusnya menjadi milik pekerja dapat jelas sehingga sistem ketenagakerjaan dapat berjalan dengan baik.

Tujuan dari penelitian ini yaitu untuk menganalisa penerapan sanksi administratif terhadap perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, serta untuk menganalisa upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut menghadapi perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Hasil analisa penerapan sanksi dan upaya yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut akan menghasilkan pengetahuan yang diringkas dalam penelitian ini. Sehingga, dapat membantu para pekerja untuk dapat memahami bagaimana jaminan sosial yang dilaksanakan sesuai peraturan perundang-undangan adalah hal yang wajib, dan bagi pemberi kerja agar dapat meningkatkan upaya perlindungan hukum melaui program BPJS yang diselenggarakan pemerintah.

Kajian teoritik dalam penelitian ini, pertama yaitu tinjauan umum tentang pekerja meliputi pengertian pekerja, hak dan kewajiban pekerja, serta macam-macam pekerja. Kedua yaitu tinjauan umum tentang perlindungan hukum meliputi pengertian, bentuk, perlindungan hukum Tenaga kerja. Ketiga yaitu tinjauan umum tentang jaminan sosial ketenagakerjaan meliputi pengertian jaminan sosial, jaminan sosial ketenagakerjaan, ketentuan pekerja mendapat jaminan sosial serta ketentuan sanksi administratif bagi pemberi kerja. Keempat yaitu tinjauan umum tentang BPJS meliputi pengertian, sejarah, dan ruang lingkup. Kelima yaitu tinjauan umum tentang pelanggaran ketidakpatuhan perusahaan. Keenam yaitu tinjauan tentang teori meliputi, efektifitas hukum dan sosialisasi.

**METODE**

Berdasarkan permasalahan yang telah dipaparkan, maka jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan penelitian ini adalah Empiris. Jenis penelitian Yuridis Empiris dilakukan dengan penelitian lapangan dengan cara mengidentifikasi hukum, yang maksudnya untuk mengetahui hukum yang tidak tertulis berdasarkan hukum yang berlaku di masyarakat.

Peneliti berangkat ke lapangan untuk mengadakan pengamatan tentang suatu fenomena dalam suatu keadaan alamiah (Moleong, 2010). Peneliti akan langsung turun ke lapangan untuk mendapatkan data di kantor BPJS Ketenagakerjaan Surabaya Rungkut di Jl. Raya Jemusari No. 26, Jemur Wonosari, Kecamatan Wonocolo, Kota Surabaya terhadap perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan di Kota Surabaya. BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut dipilih menjadi tempat penelitian karena di Rungkut sendiri terdapat komplek industri yang dikenal dengan sebutan SIER yang menjadi sentra industri di Surabaya, hal ini menjadi alasan karena dirasa area yang dicakup BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut memiliki potensi akan terjadinya lebih banyak pelanggaran berupa ketidakpatuhan. Peneliti meminta perwakilan dari BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut menjadi Informan serta perwakilan Pekerja dari Perusahaan Pelanggar PDS Tenaga Kerja. Informan tersebut adalah

* 1. Ardhi Triatmaja sebagai Petugas Pemeriksa Lapangan dari BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut.
	2. Sunarto sebagai Kepala Bidang Organisasi Serikat Pekerja dari PT DCP.

Pendekatan penelitian merupakan penyelesaian masalah dengan menyusun tahap-tahap yang ditentukan sehingga dapat mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif. “Pendekatan Kualitatif biasanya digunakan untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang diamati, dan selanjutnya diperkuat dengan sumber data primer dan sumber data sekunder”

Pendekatan kualitatif menjadikan prinsip umum gejala-gejala sosial pada masyarakat sebagai pusat perhatian.Penelitian ini menggunakan jenis data primer berupa hasil wawancara yang didapat dari informan dan data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer yang berasal dari peraturan yang masih berlaku. bahan hukum sekunder berupa pendapat para ahli yang berasal dari buku atau literatur lain yang bertujuan menunjang penelitian. dan bahan non-hukum yang berasal dari sumber lain yang tidak berkaitan dengan hukum namun berguna untuk membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan pada penelitian kualitatif ini, peneliti melakukan pengolahan data setelah ada data-data yang didapat, tidak harus menunggu seluruh data lengkap, data yang sudah ada dianalisis satu persatu. Data yang akan dikumpulkan dalam penelitian ini berupa produk hukum dan kebijakan-kebijakan dari pemerintah seperti serta hasil wawancara dari Informan guna menunjang hasil penelitian. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah studi kepustakaan, yaitu mengumpulkan data sekunder berupa bahan - bahan hukum primer, sekunder dan bahan non-hukum yang ada kaitannya dengan pelaksanaan tanggung jawab perusahaan yang mendaftarkan sebagian Pekerjanya.

Teknik analisa data menggunakan metode Deskriptif kualitatif “Penelitian Kualitatif adalah penelitian dimana peneliti ditempatkan sebagai intrument kunci, teknik pengumpulan data dengan cara penggabungan dan analisis data secara induktif” (Sugiyono 2010). “Penelitian Kualitatif menghasilkan dan mengolah data yang bersifat deskriptif, seperti transrikpsi wawancara dan observasi” (Poerwandari 2005). Metode ini digunakan karena didasari rasa ingin mengetahui bagaimana penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan dapat berjalan secara alami, bukan dalam kondisi yang terkendali.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Secara Normatif perlindungan hak pekerja di Indonesia dipayungi oleh UU Ketenagakerjaan serta beberapa pasal dari UU Ketenagakerjaan yang diubah kedalam UU Cipta Kerja mulai dari hak mendapatkan upah sampai hak mendapat jaminan sosial. UU BPJS juga mengatur mekanisme pendaftaran peserta Jaminan Sosial serta mengatur sanksi bagi pelanggar. Peneliti beracuan pada UU Ketenagakerjaan dan UU BPJS terkait segala kewajiban pelaksanaan Jaminan Sosial. Peraturan Pemerintah No. 86 Tahun 2013 Tentang Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja dan Penerima Bantuan iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (selanjutnya disebut PP 86/2013) menjadi acuan pelaksanaan pemberian sanksi administratif yang dikenakan kepada pelanggar. Peneliti melakukan wawancara yang dilakukan di kantor BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut. Wawancara dilakukan dengan Ardhi Triatmaja selaku Petugas pemeriksa lapangan.

Pemberi kerja yang melakukukan pelanggaran ketidakpatuhan berupa mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dinilai telah melanggar aturan yang ditentukan dalam UU BPJS. Penegakkan hukum dalam penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan adalah wewenang BPJS Ketenagakerjaan.

### **Penerapan sanksi administratif oleh BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut terhadap perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan**

Keselamatan dan Kesehatan Kerja sampai dengan kesejahteraan Pekerja menjadi hak yang wajib dipenuhi Perusahaan. “Tujuan terpenting dari suatu pembangunan negara tersebut adalah kesejahteraan rakyat termasuk tenaga kerja” (Bambang 2013). Tenaga kerja yang berperan membantu peningkatan produktivitas dan pembangunan juga perlu didukung dalam hal perlindungan hukum bagi tenaga kerja untuk menjamin hak-hak dasar para pekerja. Bentuk perlindungan hukum bagi pekerja telah diatur dalam UU Ketenagakerjaan.

 Mendaftarkan pekerja ke program untuk jangka singkat seperti program jaminan kecelakaan kerja merupakan salah satu hal penting yang wajib dipenuhi oleh perusahaan karena ketika pekerja mengalami risiko pekerjaan maka dapat dipastikan menimbulkan kerugian bagi pihak pekerja yang mengalami kecelakaan maupun pihak perusahaan. “Dengan didaftarkannya ke program jaminan dari BPJS Ketenagakerjaan dapat menimbulkan perasaan aman dan tentram bagi buruh sehingga tidak mengganggu konsentrasi kerja mereka” (Prawira 2015). Program yang diselenggarakan BPJS Ketenagakerjaan diharapkan dapat melindungi hak-hak pekerja untuk dapat menghindari atau setidaknya mengganti kerugian yang didapat akibat risiko kerja, dimana pengeluaran untuk membayar kerugian yang dialami pekerja menjadi tanggungan BPJS Ketenagakerjaan. Tetapi pada penerapannya masih ada perusahaan yang lalai menjalankan kewajibannya untuk mendaftarkan pekerjanya ke BPJS.

Individu atau badan hukum yang terjerat sanksi administratif akan dipandang buruk karena dinilai lalai menjalankan tugasnya.

“sanksi administrasi diberikan oleh suatu badan hukum publik (instansi pemerintah) yang mengeluarkan atau memberikan izin, yang disebabkan satu dan lain hal yang menerima izin menyalahi ataupun menyimpang dari izin yang telah diberikan” (Masriyani, Islah, and Badri 2016).

Sanksi administratif bagi perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan tercantum dalam pasal 59 PP 44/2015. Dalam praktik di lapangan BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut telah menerapkan sanksi administratif bagi perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan.

Petugas Pemeriksa Lapangan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Surabaya Rungkut menjelaskan ada beberapa faktor yang menjadi penyebab perusahaan mendaftarkan sebagian pekerjanya di BPJS Ketenagakerjaan seperti berkelitnya *legal officer* atau HRD staff tentang beberapa masalah seperti *income* yang belum memenuhi. Pergantian staff HRD juga dijelaskan dapat menjadi faktor penyebab perusahaan mendaftarkan sebagian pekerjaanya ke BPJS Ketenagakerjaan yang diperparah dengan tidak tersampaikannya beberapa informasi serta pengetahuan pekerja mengenai jaminan sosial yang kurang.

Pelanggaran ketidakpatuhan pemberi kerja/ perusahaan terbagi menjadi 3 kategori ketidakpatuhan yang sudah secara definitif tercantum pada peraturan perundang-undangan, yakni Perusahaan Wajib Belum Daftar (PWBD), Perusahaan Menunggak Iuran (PMI), dan Perusahaan Daftar Sebagian (PDS). Pelanggaran ketidakpatuhan di bidang jaminan sosial ketenagakerjaan ini dapat dikenai sanksi administratif dari BPJS Ketenagakerjaan dengan bantuan kerjasama dari badan pemerintah seperti Disnaker, kepolisian, sampai dengan kejaksaan.

UU BPJS secara jelas menekankan adanya kewajiban bagi perusahaan untuk mengikutsertakan pekerjanya ke program jaminan sosial ketenagakerjaan minimal menyesuaikan dengan skala usaha perusahaan, sangat bertentangan dengan ketentuan UU BPJS bagi perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. UU BPJS juga mengatur sanksi bagi perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 17 UU BPJS menyebutkan sanksi administratif yang akan diterima perusahaan yang tidak patuh terhadap aturan jaminan sosial ketenagakerjaan:

1. “Teguran tertulis;
2. Denda; dan/
3. Tidak mendapat pelayanan publik tertentu”

Perusahaan yang ketahuan melakukan pelanggaran ketidakpatuhan berupa PDS akan langsung ditindaklanjuti berdasarkan ketentuan yang berlaku. PDS tenaga kerja sendiri sulit untuk dideteksi keberadaannya dikarenakan perusahaan melakukan kewajibannya seperti mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan akan tetapi tidak semua didaftarkan. BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut tidak bisa menindaklanjuti permasalahan yang tidak dapat dibuktikan kebenarannya sampai dengan adanya suatu kejanggalan yang membuat pihak BPJS Ketenagakerjaan curiga.

BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut akan melakukan pengontrolan terhadap perusahaan guna mengawasi aktivitas perusahaan. Pengontrolan terjadi akibat adanya hal mencurigakan Pengontrolan sampai dengan kunjungan pada perusahaan yang dalam beberapa periode tidak melakukan pembaharuan data atau data yang terdaftar selalu sama. Kecurigaan ini ditindaklanjuti dengan cara melakukan kunjungan ke perusahaan terkait, kunjungan bertujuan untuk verifikasi kebenaran informasi yang diterima BPJS Ketenagakerjaan berupa pelanggaran. Jika benar, maka selanjutnya BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut akan memberi surat teguran yang pertama.

Petugas pemeriksa lapangan BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut menjelaskan Surat Teguran pertama memiliki jangka waktu 10 hari kerja terhitung sejak surat teguran tersebut diterima oleh pihak perusahaan. 10 hari tersebut diikuti oleh sosialisasi dari pihak BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut terkait pelanggaran perusahaan dan sanksi yang dapat diterapkan. Surat Teguran pertama yang dinilai belum efektif dalam segi penegakkan hukum maka dilanjutkan dengan penerbitan surat teguran kedua yang juga memiliki jangka waktu selama 10 hari sejak surat teguran kedua diterima pihak perusahaan. Pernyataan tersebut diperkuat dengan isi Pasal 10 ayat (2) PP 86/2013 “Apabila sampai dengan berakhirnya jangka waktu 10 (sepuluh) hari sanksi teguran tertulis pertama Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak melaksanakan kewajibannya, BPJS mengenakan sanksi teguran tertulis kedua untuk jangka waktu 10 (sepuluh) hari.”

Pihak BPJS Ketenagakerjaan juga melakukan investigasi terkait pelanggaran yang dilakukan. Dalam tahap ini petugas pemeriksa akan melakukan penyelidikan lebih lanjut mengenai pelanggaran yang nantinya dijadikan bahan pertimbangan untuk menentukan tindakan selanjutnya. Kendala pada proses ini dikarenakan pihak perusahaan yang melakukan pelanggaran mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut meminta keringanan waktu untuk mengurus berkas dan dokumen yang dibutuhkan untuk penahapan pendaftaran kepesertaan. Teguran tertulis yang diabaikan atau tidak ada tindakan untuk pelaksanaan kewajiban, maka selanjutnya akan dilakukan pemanggilan. Pemanggilan dilakukan terhadap direksi perusahaan untuk memberi keterangan terkait pelanggaran yang dilakukan sekaligus memberitahukan terkait penerapan sanksi administratif berupa denda yang akan diberlakukan. Tahap penjatuhan teguran tertulis hanya sampai dengan pemanggilan dan investigasi

Pasal 7 ayat (1) PP 86/2013 menjelaskan bahwa sanksi denda ini paling lama wajib diberikan kepada perusahaan 30 hari setelah masa berlaku teguran tertulis kedua telah habis dan pihak perusahaan tetap tidak melaksanakan kewajibannya. Petugas pemeriksa lapangan BPJS Ketenagaekerjaan cabang Surabaya Rungkut mengatakan bahwa perusahaan pelanggar yang sampai pada tahap pemberian sanksi denda akan beralih status dari Perusahaan Daftar Sebagian (PDS) menjadi Perusahaan Menunggak Iuran (PMI)

Perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan yang awalnya diklasifikan kedalam Perusahaan Daftar Sebagian (PDS) akan berubah menjadi Perusahaan Menunggak Iuran (PMI) untuk masa pemberian sanksi administratif denda yang fungsinya untuk menentukan nilai denda yang diberikan kepada perusahaan. BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut beracuan pada PP 86/2013 dalam perhitungan denda untuk perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut. Pasal 10 ayat (4) dan ayat (5) PP 86/2013 menjelaskan pengenaan denda untuk perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan

1. “Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (3) dikenakan sebesar 0,1% (nol koma satu persen) setiap bulan dari iuran yang seharusnya dibayar yang dihitung sejak teguran tertulis kedua berakhir.
2. Denda sebagaimana dimaksud pada ayat (4) disetorkan kepada BPJS bersamaan dengan pembayaran iuran bulan berikutnya.”

Perhitungan denda diambil dari perhitungan iuran pada masing-masing program BPJS Ketenagakerjaan. “Denda sebagaimana dimaksud menjadi pendapatan lain dari dana jaminan sosial” (Luthfiana 2016). Pihak BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut terkendala pada tahap ini ketika pihak perusahaan yang bermasalah meminta perpanjangan waktu untuk masa berlaku sanksi denda.

Perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya dan masih tidak melakukan perbaikan ketidakpatuhan maka selanjutnya pihak BPJS Ketenagakerjaan melakukan pertemuan dengan Serikat Pekerja dan Pengawas Ketenagakerjaan serta instansi yang berwenang menjatuhkan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 4 tahun 2018 tentang Tata Cara Pengenaan dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pelayanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara (Selanjutnya disebut Permenaker 4/2018) berperan sebagai acuan prosedur pengenaan dan pencabutan sanksi administratif berupa pencabutan pelayanan publik tertentu. BPJS Ketenagakerjaan hanya berwenang memberi rekomendasi atas penjatuhan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu kepada instansi yang berwenang menjatuhkan sanksi.

Perusahaan yang merasa punya *back-up* yang cukup kuat tidak akan ada itikad baik untuk menyelesaikan permasalahan jaminan sosial ketenagakerjaan meskipun tidak banyak perusahaan yang bertindak demikian. “Pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dilakukan oleh dilakukan oleh pemerintah, pemerintah daerah provinsi, atau pemerintah daerah kabupaten/kota atas permintaan BPJS” (Puspasari 2016). BPJS Ketenagakerjaan merekomendasikan pemberian sanksi kepada pemerintah daerah dan bekerjasama dengan instansi terkait pemberian sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu pada perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut.

Tahap ini BPJS Ketenagakerjaan dan Serikat Pekerja akan mendiskusikan langkah selanjutnya serta dampak yang timbul. BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut akan menjelaskan dampak dari ketidakpatuhan serta dampak untuk tindakan selanjutnya seperti pencabutan izin usaha dan pengajuan kepailitan. Seperti contoh PT. DCP yang tetap tidak menghiraukan sanksi administratif dari BPJS Ketenagakerjaan, akibatnya BPJS Ketenagakerjaan bekerjasama dengan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ( yang selanjutnya disebut PTSP) untuk melakukan pencabutan izin usaha.

### **Upaya BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut menghadapi ketidakpatuhan PDS tenaga kerja**

 Upaya yang pertama untuk menghadapi PDS yang dilakukan perusahaan khususnya PDS tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut melakukan pengoptimalan peraturan yang mengatur sanksi bagi perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan seperti

1. UU BPJS

UU BPJS tepatnya pada pasal 15 ayat (1) menyebutkan kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya ke program jaminan sosial yang diikuti perusahaan sesuai skala usaha perusahaan. Pasal 17 UU BPJS mengatur sanksi bagi pelanggar pasal 15 berupa sanksi administratif yakni teguran tertulis, denda, sampai dengan tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

1. PP 44/2015

PP 44/2015 pada Pasal 32 menjelaskan pelanggaran berupa perusahaan yang memenuhi kewajibannya hanya sebagian dalam hal pemenuhan hak Pekerja atas jaminan sosial Ketenagakerjaan. Tepatnya pada Pasal 32 ayat (3) menjelaskan pelanggaran berupa perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Pasal 59 ayat (1) dan ayat (2) menjelaskan sanksi bagi pelanggar Pasal beberapa Pasal pada PP 44/2015 termasuk Pasal 32 berupa sanksi administratrif.

1. PP 86/2013

PP 86/2013 menetapkan prosedur pengenaan dan pencabutan sanksi administratif bagi pemberi kerja selain penyelenggara negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, pekerja, dan penerima bantuan iuran dalam penyelenggaraan jaminan sosial termasuk perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. PP 86/2013 diterbitkan agar BPJS Ketenagakerjaan memiliki dasar pelaksanaan pengenaan dan pencabutan sanksi administratif.

1. Permenaker 4/2018

Permenaker 4/2018 yang mengatur pelaksanaan pengenaan dan pencabutan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu bagi perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagekerjaan. BPJS Ketenagakerjaan perlu bekerjasama dengan badan hukum pemerintah (instansi pemerintah) terkait penjatuhan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Upaya selanjutnya adalah pengendalian dengan *monitoring* yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut yang bekerja sama dengan pemerintah daerah. Berkolaborasi dengan pemerintah daerah melalui sebuah program bernama *Surabaya Single Window* (SSW) yang mana ketika individu atau suatu badan usaha ingin membuat surat izin usaha sudah diwajibkan untuk memenuhi persyaratan berupa terdaftar pada BPJS Ketenagakerjaan dan data yang diajukan nantinya menjadi dasar dilakukannya *screening* untuk memverifikasi kebenaran data yang diajukan. Petugas pemeriksa lapangan menjelaskan proses *monitoring* juga dilakukan dengan mengamati perusahaan yang dalam beberapa periode tidak melakukan pembaharuan data atau data yang terdaftar selalu sama.

Internal perusahaan menjadi masalah utama jika ketidakpatuhan salah satunya disebabkan oleh pergantian staff HRD yang tidak tersampaikannya informasi mengenai penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja di lingkungan perusahaan. Sedangkan untuk contoh dari PT DCP yang beralasan belum adanya persetujuan dari direksi perusahaan dan *income* yang belum memenuhi murni menjadi kesalahan pihak perusahaan yang pada dasarnya berperilaku tidak patuh.

Petugas pemeriksa lapangan menjelaskan untuk menyelidiki informasi *income* perusahaan bukan hal yang sulit. Data pendapatan perusahaan dapat dibuktikan kebenarannya dari hasil verifikasi data ke badan audit eksternal yang dipekerjakan perusahaan untuk menunjukkan data keuangan perusahaan. Dapat disimpulkan upaya lain yang dilakukan BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut dalam usaha mengurangi perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya yaitu dengan melakukan berbagai kerjasama dengan instansi yang dapat membantu upaya penegakkan hukum. Kerjasama dengan Kepolisian Republik Indonesia, Kejaksaan, dan lembaga lain yang berwenang menindak pelanggaran perusahaan juga tidak lepas dari salah satu upaya yang diterapkan. Petugas pemeriksa lapangan BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut menjelaskan jika perusahaan terindikasi mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki *backing*-an dari salah satu dari instansi kepolisian, disnaker, sampai dengan kejaksaan, maka BPJS Ketenagakerjaan akan mengarahkan rekomendasi penjatuhan sanksi kepada instansi yang netral.

Penjelasan dari Petugas pemeriksa lapangan BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut menjelaskan bentuk upaya selanjutnya adalah upaya sosialisasi atau pembinaan dimana upaya ini dilakukan dalam hal sosialisasi oleh BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut untuk mengenalkan, memberi pemahaman dan membangun kepercayaan kepada para pekerja terkait penyelenggaraan jaminan sosial ketenagakerjaan. Diharapkan pemahaman yang diberikan akan melekat pada target sosialisasi dan pembinaan oleh BPJS Ketenagekerjaan.

Keterangan petugas pemeriksa lapangan tentang kesalahpahaman yang dialami pekerja dimana pekerja masih memiliki mengidentikan BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan di Indonesia mendapat arahan untuk memberikan pemahaman terkait *callname* BPJS Ketenagakerjaan dari yang awalnya BPJS Ketenagekerjaan menjadi BPJAMSOSTEK. Dapat disimpulkan dengan pengenalan *callname* BPJAMSOSTEK selanjutnya dapat menjadi pemahaman tersendiri yang melekat pada pekerja tentang keberadaan BPJS Ketenagakerjaan beserta fungsi tersendiri dibentuknya badan penyelenggara jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut menargetkan setidaknya 1 bulan sekali menghubungi PIC tiap perusahaan didalam lingkup BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut terkait sosialisasi penyelenggaraan jaminan sosial Ketenagakerjaan.

Upaya terakhir yang diterapkan BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut adalah dengan membuka fasilitas aduan langsung yang berfungsi sebagai sarana bagi pekerja yang merasa terdapat pengurangan hak terkait jaminan sosial ketenagakerjaan. Aduan langsung dapat menjadi sarana pelaporan langsung kepada pihak BPJS Ketenagakerjaan jika terdapat perusahaan yang melakukan kecurangan dalam pelaksanaan jaminan sosial ketenagakerjaan.

BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut juga menyiapkan upaya yang akan dilakukan :

Penggerak Jaminan Sosial Indonesia (Perisai)

Penggerak Jaminan Sosial Nasional (selanjutnya disebut Perisai). Perisai bertujuan untuk mengedukasi dan memberi informasi terkait jaminan sosial bagi para pekerja. Dapat disimpulkan untuk strategi yang telah disiapkan BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut salah satunya adalah menambah Perisai untuk efektifitas meningkatkan pemahaman terkait penyelenggaraan jaminan sosial. Perisai dinilai menjadi inovasi baru dalam memperluas jangkauan BPJS Ketenagakerjaan yang bertujuan menghindari atau bahkan mengurangi adanya ketidakpatuhan perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan.

Bekerja sama dengan Bank dan *e-commerce*

Upaya yang kedua ini tidak spesifik pada BJPS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut saja melainkan BPJS Ketenagakerjaan dengan cakupan nasional. Petuga pemeriksa lapangan sedikit menjelaskan jika kerjasama yang dijalin dengan e-commerce memiliki tujuan untuk mempermudah proses penanganan terkait pembayaran iuran. Regulasi dan proses mengenai pendaftaran kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan sampai dengan alur pembayaran yang telah dipermudah diharapkan tidak menjadi alasan tidak ada waktu untuk mengurus kewajiban perusahaan terkait jaminan sosial ketenagakerjaan yang dinilai merupakan hak yang sangat dibutuhkan para pekerja.

## **Kesimpulan**

Berdasarkan pemaparan pembahasan diatas, maka peneliti dapat menarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Penerapan sanksi administratif telah dilakukan BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut mengikuti peraturan yang berlaku dengan memperhatikan prosedur sesuai PP 86/2013. pemberian sanksi denda dinilai belum optimal karena pihak BPJS Ketenagakerjaan yang terkadang memberi kelonggaran diluar ketentuan PP 86/2013 yang dinilai kurang tegas dalam penegakkan hukum.
2. BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut melakukan upaya untuk menegakkan kepatuhan dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pengendalian/ *monitoring,* bekerja sama dengan instansi yang terlibat, sosialisasi, pembinaan, dan perubahan pemahaman terkait *callname* BPJS Ketenagakerjaan. Upaya yang akan dilakukan adalah memperbanyak anggota Perisai.

**Saran**

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang telah didapatkan. Peneliti hendak memberikan saran kepada BPJS Ketenagakerjaan dan Perusahaan-perusahaan yang masih dalam status ketidakpatuhan sebagai berikut:

1. BPJS Ketenagakerjaan cabang Surabaya Rungkut diharapkan bisa lebih tegas dalam penjatuhan sanksi administratif pada perusahaan yang tidak patuh terutama pada perusahaan yang mendaftarkan sebagian pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan sehingga dapat menciptakan rasa tanggung jawab pemberi kerja terkait jaminan sosial bagi pekerja.
2. Perusahaan diharapkan untuk menaati dan meningkatkan kepatuhan pada ketentuan jaminan sosial ketenagakerjaan.
3. Pekerja yang tidak terdaftar kepada BPJS Ketenagakerjaan diharapkan dapat meminta penjelasan perusahaan atas tindakan terkait pelanggaran jaminan sosial ketenagakerjaan.

**DAFTAR PUSTAKA**

**Buku**

Bambang, Joni. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan.* Bandung: Pustaka Setia.

Howard, Rhoda E. 2000. *HAM penjelajah Dalil Relativisme Budaya Terjemahan Nugraha Katjasungkana.* Jakarta: Pustama Utama Grafiti.

Khakim, Abdul. 2009. *Dasar-dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia.* Bandung: Citra Aditya Bakti.

Moloeng, Lexy. 2010. *Metode penelitian Kualitatif.* Bandung: Remaja Rosyda Karya.

Poerwandari, Elizabeth Kristi. 2005. *Pendekatan Kualitatif untuk Perilaku Manusia.* Jakarta: Mugi Eka Lestari.

Rahardjo, Satjipto. 2014. *Ilmu Hukum*. Bandung: Citra Aditya.

Said, Salim H and Erlies Septiana Nurbaini. 2013. *Penerapan Teori Hukum Pada Penelitian Tesis Dan Disertasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sudarsono. 2012. *Kamus Hukum.* Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D.* Bandung: Alfabeta.

Sutedi, Adrian. 2011. *Hukum Perburuhan*. Jakarta: Sinar Grafika.

**Jurnal/Artikel Ilmiah/Makalah**

Abdullah, Junaidi. 2018. Bentuk-bentuk jaminan sosial dan manfaatnya bagi tenaga kerja dalam hukum ketenagakerjaan Indonesia. *Jurnal Pemikiran Hukum dan Hukum Islam* 9(1).

Arfiah, Sri and Yulianto Bambang Setiadi. 2012. Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja Dalam Jaminan Sosial Tenaga Keraja (JAMSOSTEK) (Studi Kasus PT Batik Keris Sukoharjo). *Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial*. Vol 22, No. 1.

Chandra, Andrey and Wibawa Prasetya. 2015. Peningkatan produktivitas melalui peningkatan kualitas kerja, kepemimpinan, dan kompensasi pada PT. KMK Global Sports. *Jurnal Widya Ekonomika.* Vol 1, No. 1.

Lutfhiana, Ulfa. 2016. Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja/Buruh Penerima Upah Dalam Suatu Perusahaan Yang Tidak Diikutsertakan Dalam Keanggotaan Bpjs Ketenagakerjaan Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang BPJS. *Jurnal Hukum Progresif*. Vol 10, No. 1

Masriyani, Islah, and Muhammad Badri. 2016. “Penerapan Sanksi Administrasi Terhadap Perusahaan Yang Menimbulkan Pencemaran Sungai Di Kabupaten Muaro Jambi Berdasarkan Perda Nomor 6 Tahun 2012.” *Jurnal Lex Specialis* (24).

Prawira, Dendy Yudha. 2015. “Strategi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Buruh” *Fakultas ilmu sosial dan ilmu politik*. 178

Puspasari, Ayu. 2016. “Sanksi Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja Atau Buruhnya Sebagai Peserta Jaminan Sosial.” *jurnal Hukum Doctrinal* 1(2).

Radja, Isak Iskandar, Hari Kusnanto, and Mubasysyir Hasanbasri. 2015. “Asuransi Kesehatan Sosial Dan Biaya Out of Pocket Di Indonesia Timur.” *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia : JKKI* 4(2):50–56.

Sowolino, Elvira Frasca M. P. 2013. Pelaksanaan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Pemeliharaan Kesehatan bagi Pekerja di Hotel Poncowinatan. *Jurnal Atma Jaya Yogyakarta*.

Suhartoyo. 2019. Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional. *Administrative Law & Governance Journal*. Vol 2, No. 2.

Sukihana, Ida Ayu and I Gede Agus Kurniawan. 2016. “Tanggung Jawab Perusahaan dari Profit Menuju Stakeholders Oriented CSR di Tabanan.” *Jurnal Kartha Patrika* 38(1).

**Media Massa**

BPJS Ketenagakerjaan. 2015. BPJS Laporkan 35 Perusahaan Bandel, (*Online*).
(https://www.bpjsketenagakerjaan.go.id/berita/5593/BPJS-Laporkan-35-Perusahaan-Bandel, diakses 27 Juli 2020)

Berita Lima. 2020. Gandeng SP, BPJAMSOSTEK Sidoarjo Bahas Tindak Lanjut Penanganan PDS, (*Online*).
(https://beritalima.com/gandeng-sp-bpjamsostek-sidoarjo-bahas-tindak-lanjut-penanganan-pds/, diakses 30 Juli 2020

**Sumber Bahan Hukum**

Indonesia, Republik. 2003. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39)

Indonesia, Republik. 2004. Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150)

Indonesia, Republik. 2011. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116)

Indonesia, Republik. 2020. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2020 Nomor 245)

Indonesia, Republik. 2013. Peraturan Pemerintahan Nomor 86 Tahun 2013 Tentang Pengenaan Sanksi Administratif kepada Pemberi Kerja selain penyelenggara negara dan setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja dan Penerima Bantuan iuran dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2013 Nomor 238)

Indonesia, Republik. 2015. Peraturan Pemerintahan Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (Lembar Negara Republik Indonesia Tahun 2015 Nomor 154)

Indonesia, Republik. 2018. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2018 Tent Ang Tata Cara Pengenaan Dan Pencabutan Sanksi Administratif Tidak Mendapat Pela Yanan Publik Tertentu Bagi Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2018 Nomor 503)