

Jurist-Diction

Volume 5 No. 1, Januari 2022

Perlindungan Hukum Pemegang yang Tidak Diikutsertakan BPJS oleh Perusahaan

Shella Aqmadea Eshafia

shellaaeshafia@gmail.com

Universitas Airlangga

How to cite:

Shella Aqmadea Eshafia,
'Perlindungan Hukum
Pemegang yang Tidak
Diikutsertakan BPJS oleh
Perusahaan' (2022) Vol. 5 No.
1 Jurist-Diction.

Histori artikel:

Submit 6 April 2021;
Diterima 14 Januari 2022;
Diterbitkan 31 Januari 2022.

DOI:

10.20473/jd.v5i1.32730

p-ISSN: 2721-8392

e-ISSN: 2655-8297



Abstract

Every human being has an interest, namely the demands of an individual or group that are expected to be fulfilled. Legal protection for workers is the fulfillment of the basic rights inherent and protected by the constitution as regulated in Article 27 paragraph (2) of the 1945 Constitution. The participation of apprentices in national development is increasing, with the risks and responsibilities as well as the challenges it faces. Therefore, it is felt necessary for them to be given protection, maintenance, and increase in their welfare, so that in turn it will increase work productivity. The results of the research conducted by the author are to show that companies are required to include apprentices in employment social security, based on Article 2 of Law Number 24 of 2011 concerning Social Security Administering Bodies. In writing using this normative juridical method, the liability and legal consequences for companies that do not include apprentices in employment social security will also be discussed.

Keywords: Legal Protection; Holders; Excluded; BPJS.

Abstrak

Setiap manusia mempunyai kepentingan, yaitu tuntutan perorangan atau kelompok yang diharapkan dapat terpenuhi. Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945, Peran serta pemegang dalam pembangunan nasional makin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja. Hasil dari penelitian yang dilakukan penulis untuk menunjukkan bahwa, Perusahaan wajib mengikutsertakan pemegang dalam jaminan sosial ketenagakerjaan, Berdasarkan Pasal 2 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Dalam penulisan yang menggunakan metode yuridis normatif ini, juga akan dibahas pertanggungjawaban dan akibat hukum bagi Perusahaan yang tidak mengikutsertakan pemegang dalam jaminan sosial ketenagakerjaan.

Kata Kunci: Perlindungan Hukum; Pemegang; Tidak Diikutsertakan; BPJS.

Copyright © 2022 Shella Aqmadea Eshafia

Pendahuluan

Hukum adalah untuk manusia maka pelaksanaan hukum harus memberi manfaat dan kegunaan bagi masyarakat jangan sampai hukum dilaksanakan menimbulkan keresahan di dalam masyarakat. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap individu dalam kenyataan yang senyatanya, sehingga dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum: ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran, dan keadilan.¹

Dalam Ketenagakerjaan di Indonesia, berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 dalam bab 1 Pasal 1 angka 1 dinyatakan bahwa, ketenagakerjaan adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada saat waktu sebelum, selama dan sesudah masa kerja. Dalam hal ini, sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang dimaksud dari Tenaga Kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.

Secara yuridis dalam hukum perburuhan kedudukan pengusaha dan pekerja adalah sama dan sederajat. Namun, secara sosiologis pada suatu kondisi tertentu kedudukan antara pekerja dengan pengusaha tidak sama dan seimbang, karena seringkali pekerja/buruh berada pada posisi yang lemah.² Peran serta pemagang dalam pembangunan nasional makin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja.

Dalam pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, bahwa: “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang di ikuti”. Jika melanggar kewajiban ini, pemberi kerja dapat dikenakan sanksi administratif.

¹ Peter Mahmud Marzuki. *Pengantar Ilmu Hukum* (Kencana Prenada Media Group 2005). [157-158].

² Soedarjadi, *Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia* (Pustaka Yustisia Group 2008).[5].

Perlindungan hukum bagi pemegang sangat diperlukan mengingat kedudukannya yang lemah. Pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta jaminan kesehatan yang digelar BPJS kesehatan dengan membayar iuran. Jika tidak, ada sanksi yang dapat dijatuhkan kepada pemberi kerja. Merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013, payung hukum sanksi tersebut, sanksi yang dapat dikenakan berupa teguran tertulis, denda dan atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

BPJS Ketenagakerjaan telah memberikan himbauan kepada seluruh perusahaan yang ada untuk segera melaksanakan kewajiban pengusaha sebagai pemberi kerja untuk memberi perlindungan terhadap pekerjanya dalam hal jaminan sosial. Karena apabila Pengusaha sebagai pemberi kerja tidak mengindahkan aturan ini, maka jelas pengusaha tersebut telah melanggar hak normatif para pekerja/buruh dan dapat dikenakan sanksi yang merujuk pada Peraturan Pemerintah Nomor 86 tahun 2013.

Rumusan Masalah

1. Apakah pemegang wajib diikuti sertakan dalam BPJS oleh perusahaan?
2. Apa sanksi terhadap perusahaan yang tidak mengikuti sertakan pemegang dalam BPJS?

Kewajiban Pengusaha Untuk Mengikutsertakan Pemegang Dalam BPJS

Istilah perlindungan hukum dalam bahasa Inggris dikenal dengan legal protection, sedangkan dalam bahasa Belanda dikenal dengan Rechts bescherming. Secara etimologi perlindungan hukum terdiri dari dua suku kata yakni Perlindungan dan hukum. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia perlindungan diartikan (1) tempat berlindung, (2) hal (perbuatan dan sebagainya), (3) proses, cara, perbuatan melindungi.

Hukum adalah Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Artinya perlindungan adalah suatu tindakan atau perbuatan yang

dilakukan dengan cara-cara tertentu menurut hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Perlindungan hukum merupakan hak setiap warga negara, dan dilain sisi bahwa perlindungan hukum merupakan kewajiban bagi negara itu sendiri, oleh karenanya negara wajib memberikan perlindungan hukum kepada warga negaranya. Pada prinsipnya perlindungan hukum terhadap masyarakat bertumpu dan bersumber pada konsep tentang pengakuan dan perlindungan terhadap harkat, dan martabat sebagai manusia. Sehingga pengakuan dan perlindungan terhadap hak tersangka sebagai bagian dari hak asasi manusia tanpa membedakan. Perlindungan hukum adalah segala upaya pemenuhan hak dan pemberian bantuan untuk memberikan rasa aman kepada saksi dan atau korban, yang dapat diwujudkan dalam bentuk seperti melalui restitusi, kompensasi, pelayanan medis, dan bantuan hukum.³

Menurut Setiono, perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman, sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia.⁴ Sedangkan Satjipto Raharjo mengemukakan bahwa perlindungan hukum adalah memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain dan perlindungan itu di berikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang diberikan oleh hukum.⁵

Perlindungan hukum terkait dengan peserta BPJS kesehatan dalam mendapatkan pelayanan kesehatan pemerintah mengeluarkan Undang - Undang RI Nomor 24 Tahun 2011 yang menetapkan dua BUMN yaitu PT Askes (persero) dan PT Jamsostek (Persero) dirubah bentuk menjadi Badan Layanan Publik untuk melaksanakan 5 program yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 yaitu program Jaminan Kesehatan bagi BPJS Kesehatan dan

³ Soerjono Soekanto, *Pengantar Penelitian Hukum* (UI Press Jakarta 1984).[133].

⁴ Setiono, *Rule Of Law* (Magister Ilmu Hukum Pasca Sarjana 2004).[3].

⁵ Satjipto Raharjo, *Ilmu Hukum* (Citra Aditya Bakti 2000).[53].

program lainnya diserahkan ke BPJS Ketenagakerjaan. Karena sifat sekaligus tujuan hukum menurutnya adalah memberikan perlindungan (pengayoman) kepada masyarakat, yang harus diwujudkan dalam bentuk adanya kepastian hukum. Perlindungan hukum merupakan tindakan bagi yang bersifat preventif dan represif.

Sehingga berdasarkan uraian dan pendapat para pakar di atas dapat disimpulkan bahwa perlindungan hukum adalah perbuatan untuk melindungi setiap orang atas perbuatan yang melanggar hukum, atau melanggar hak orang lain, yang dilakukan oleh pemerintah melalui aparaturnya dengan menggunakan cara-cara tertentu berdasarkan hukum atau peraturan perundang-undangan yang berlaku sebagai upaya pemenuhan hak bagi setiap warga negara, termasuk atas perbuatan sewenang-wenang yang dilakukan oleh penguasa (aparaturnya sendiri).

a. Perlindungan hukum preventif peserta BPJS Kesehatan

Setiap orang berhak dan wajib mendapatkan kesehatan dalam derajat yang optimal. Itu sebabnya peningkatan derajat kesehatan harus terus menerus diupayakan untuk memenuhi hidup sehat. Perlindungan sosial yang diselenggarakan oleh negara dalam menjamin warga negaranya untuk memenuhi jaminan kesehatan pada dasarnya telah diatur secara jelas di dalam Pasal 25 ayat (1) Deklarasi PBB Tahun 1948 tentang Hak Asasi Manusia dan Resolusi World Health Assembly (WHA) Tahun 2005. Deklarasi tersebut menyatakan bahwa setiap negara perlu mengembangkan skema Universal Health Coverage (UHC) melalui mekanisme asuransi kesehatan sosial untuk menjamin pembiayaan kesehatan yang berkelanjutan.

Pengaturan tentang hak atas kesehatan di Indonesia dapat kita lihat mulai dari konstitusi Negara Republik Indonesia Undang-undang Dasar (UUD) 1945 hingga beberapa peraturan perundang-undangan yang berada di bawahnya. Pasal 28 H ayat I Amandemen Keempat UUD 1945 yang menyatakan bahwa “Setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”.⁶

⁶ Yahya Ahmad Zein, *Hak Warga Negara Di Wilayah Perbatasan Perlindungan Hukum Hak Atas Pendidikan dan Kesehatan* (Liberty 2016).[128].

Lebih lanjut penerapan jaminan sosial ini diakomodasi dalam Pasal 28H ayat (3) dan Pasal 34 ayat (2) Undang -Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD Tahun 1945). Pasal 28H ayat (3) UUD Tahun 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Untuk itu dalam rangka memberikan jaminan sosial kepada setiap warga negara, pemerintah menganggap perlu mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat sesuai dengan amanat Pasal 34 ayat (2) UUD Tahun 1945. Pasal 34 ayat (2) UUD Tahun 1945 menyatakan bahwa negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Hal ini dilakukan sebagai upaya untuk mencapai derajat kesehatan masyarakat setinggi - tingginya, sebagaimana tujuan pembangunan kesehatan.

Perlindungan hukum terkait dengan peserta BPJS kesehatan dalam mendapatkan pelayanan kesehatan pemerintah mengeluarkan Undang - Undang RI Nomor 24 Tahun 2011 yang menetapkan dua BUMN yaitu PT Askes (persero) dan PT Jamsostek (Persero) dirubah bentuk menjadi Badan Layanan Publik untuk melaksanakan 5 program yang diamanatkan Undang - Undang Nomor 40 Tahun 2004 yaitu program Jaminan Kesehatan bagi BPJS Kesehatan dan program lainnya diserahkan ke BPJS Ketenagakerjaan.

Pemerintah melalui Menteri Kesehatan telah menetapkan beberapa Peraturan yang mengatur tentang pelaksanaan program BPJS kesehatan baik itu tentang tarif maupun prosedur dalam mendapatkan pelayanan kesehatan. Pada peraturan tersebut agar peserta tidak dipungut bila memanfaatkan haknya untuk mendapatkan pelayanan. Adanya penerapan Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) ini, diharapkan tidak ada lagi masyarakat indonesia, khususnya masyarakat miskin yang tidak berobat kefasilitas pelayanan kesehatan ketika sakit karena tidak memiliki biaya.

Perlindungan hukum preventif peserta BPJS Kesehatan lainnya adalah bentuk perlindungan kepada peserta BPJS Kesehatan untuk mendapatkan pelayanan

Kesehatan yang aman, bermutu, dan terjangkau dari fasilitas Kesehatan. Hal ini dapat kita lihat dalam ketentuan Pasal 47 Peraturan BPJS No.1 Tahun 2014. Adapun pengertian dari pelayanan promotive, preventif, kuratif, dan rehabilitas menurut Undang-undang Nomor 36 Tahun 2009 terdapat pada Pasal 1 angka 13, 14, 15, dan 16.

b. Perlindungan hukum refrensif peserta BPJS Kesehatan

Perlindungan hukum yang represif bertujuan untuk menyelesaikan sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini. Hukum berfungsi sebagai pelindungan kepentingan manusia, agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung normal, damai, dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Penegakkan hukum menghendaki kepastian hukum, kepastian hukum merupakan perlindungan yustisiabile terhadap tindakan sewenang-wenang. Masyarakat mengharapkan adanya kepastian hukum karena dengan adanya kepastian hukum masyarakat akan tertib, aman dan damai.

Selanjutnya bentuk perlindungan hukum represif bagi peserta BPJS Kesehatan ialah hak untuk menuntut ganti rugi. Hal ini dapat dilihat dalam pasal 58 Undang-undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan.

- 1) Setiap orang berhak menuntut ganti rugi terhadap seseorang, tenaga Kesehatan, dan/atau penyelenggara Kesehatan yang menimbulkan kerugian akibat kesalahan atau kelalaian dalam pelayanan Kesehatan yang diterimanya.
- 2) Tuntutan ganti rugi sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku bagi tenaga kerja Kesehatan yang melakukan Tindakan penyelamatan nyawa atau pencegahan kecacatan seseorang dalam keadaan darurat.
- 3) Ketentuan mengenai tata cara pengajuan tuntutan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur sesuai dengan ketentuan peraturan Perundang-undangan.

Dengan adanya berbagai aturan tentang perlindungan hukum secara refresif bagi peserta BPJS Kesehatan di atas, maka setiap peserta sudah terlindungi dengan aturan-aturan tersebut, sehingga ketika peserta merasa ada hak-haknya

sebagai peserta yang tidak terpenuhi dalam menggunakan layanan kesehatan di Puskesmas dapat melakukan pengaduan kepada pihak BPJS Kesehatan dan apabila pengaduan tersebut tidak dapat terselesaikan, maka peserta dapat melakukan mediasi dan apabila hasil mediasi tersebut tidak dapat diterima oleh salah satu pihak maka sengketa tersebut dapat di ajukan ke Pengadilan.

Hubungan kerja di Indonesia diawali dengan suatu masa yang suram yaitu pada zaman perbudakan, rodi dan poenale sanksi . Perbudakan ialah suatu kejadian manaka seseorang yang di sebut budak melakukan pekerjaan di bawah kepemimpinan orang lain. Para budak tersebut tidak memiliki hak apapun termasuk hak atas penghidupannya. Adanya perbudakan pada saat itu disebabkan karena raja, pengusaha yang mempunyai ekonomi paling kuat memerlukan orang yang dapat mengabdikan kepadanya, sementara penduduk menengah ke bawah dapat di katakana miskin dan tidak berkemampuan secara ekonomi pada saat itu cukup banyak yang disebabkan oleh rendahnya harkat sumber daya manusia sehingga tidak heran perbudakan pada zaman itu dapat berkembang dengan subur.

Menurut Pasal 1 nomor 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dan pekerja atau buruh berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki unsur pekerja, upah, dan perintah. Hubungan kerja merupakan sesuatu yang abstrak dan merupakan hubungan hukum antara pengusaha dengan seorang pekerja atau buruh. Hubungan kerja hanya lahir karena ada perjanjian kerja. Perjanjian melahirkan perikatan, perikatan yang lahir karena perjanjian kerja inilah yang merupakan hubungan kerja, Hubungan kerja hanya ada bilamana salah satu pihak dalam perjanjian dinamakan pengusaha dan pihak lainnya dinamakan buruh atau pekerja. Digunakannya kata hubungan kerja, untuk menunjukan bahwa kerja antara majikan dengan buruh mengenai kerja.⁷

Ada dua jenis hubungan kerja yaitu perjanjian kerja waktu tertentu (pkwt) dan perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pkwt). Perjanjian Kerja Waktu tertentu

⁷ Abdul Rachmad Budion, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Rajawali Grafindo Persada 1995).[25].

adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerja tertentu.⁸

Perjanjian kerja waktu tidak tertentu (pkwtt) adalah perjanjian kerja antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja yang bersifat tetap. pkwtt dapat dibuat secara tertulis maupun secara lisan dan tidak wajib mendapatkan pengesahan dan instansi ketenagakerjaan yang berkaitan. Bila pkwtt dibuat secara lisan, maka klausula yang diberlakukan di antara mereka (antara pengusaha dengan pekerja) adalah klausula sebagaimana yang sudah diatur didalam UU Ketenagakerjaan. Pkwtt dapat mensyaratkan masa percobaan kerja paling lama 3 (tiga) bulan, selama masa percobaan pengusaha wajib membayar upah pekerja dan upah yang sudah diberikan tersebut tidak boleh rendah dari upah minimum yang sudah berlaku.

Menurut Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pemagangan adalah bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan kerja di lembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung dibawah bimbingan dan pengawasan instruktur atau pekerja/buruh yang lebih berpengalaman, dalam proses produksi barang dan/atau jasa di sebuah perusahaan, dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu.

Menurut sujadna, Magang adalah cara penyebaran informasi yang dilakukan secara terorganisasi. Menurut rusidi, magang merupakan salah satu mata kuliah yang harus diselesaikan setiap mahasiswa sebagai cara mempersiapkan diri untuk menjadi SDM yang siap dalam dunia perkerjaan. Magang adalah proses belajar dari seorang ahli melalui kegiatan dunia nyata. Selain itu magang adalah proses belajar dari seorang ahli melalui kegiatan dunia nyata. Selain itu magang adalah proses mempraktikkan pengetahuan dan keterampilan untuk menyelesaikan problem nyata di sekitar.⁹ Dari pengertian yang telah dijabarkan dari para pakar diatas ddapat disimpulkan bahwa magang merupakan pelatihan atau praktek untuk

⁸ R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan* (Pustaka Setia Bandung 2013).[122].

⁹ Sumardiono, *apa itu homeschooling: 35 gagasan pendidikan berbasis keluarga* (Panda Media Jakarta 2014).[119].

menguasai keahlian tertentu dibawah bimbingan dan pengawan instruktur yang berpengalaman.

Berdasarkan peraturan Kementrian Ketenagakerjaan dan Transmigrasi No.22/2009: “bagian dari sistem pelatihan kerja yang diselenggarakan secara terpadu antara pelatihan dilembaga pelatihan dengan bekerja secara langsung di bawah bimbingan dan pengawan instruktur atau pekerja yang lebih berpengalaman dalam proses produksi barang dan/atau jasa di perusahaan dalam rangka menguasai keterampilan atau keahlian tertentu”.

Sebuah sistem pemagangan di suatu perusahaan, pada dasarnya merupakan pelatihan yang dilaksanakan oleh perusahaan, kepada calon tenaga kerja, untuk mendapatkan keterampilan tertentu sesuai dengan bidang perusahaan yang bersangkutan. Pasal 21 Undang-undang No.13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, sebuah pelatihan kerja dapat diselenggarakan dengan sistem pemagangan. Oleh karena itu pemagang merupakan bagian dari kegiatan pelatihan kerja.

Hal tersebut seperti ditentukan juga dalam Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia No. 36 Tahun 2016 tentang penyelenggaraan pemagangan Dalam Negeri. Bagi perusahaan, pemagangan bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki keterampilan sesuai dengan kualifikasi yang diperlukan. Sementara itu bagi peserta pemagangan, sistem pemagangan berguna untuk mendapatkan keterampilan yang diperlukan. Sehingga dalam konteks ini, pemagangan bukan merupakan relasi antara pemberi kerja dan pencari kerja, namun relasi antara pencari keterampilan dengan penyedia keterampilan. Sistem pemagangan di perusahaan juga bukan merupakan relasi antara perusahaan dan pekerja/karyawan, karena peserta pemagangan tidak memiliki hubungan kerja dengan perusahaan (bukan pekerja/karyawan). Hubungan antara peserta pemagangan dengan perusahaan tidak terikat pada perjanjian kerja, sebagai dasar dari hubungan kerja, tapi berdasarkan perjanjian pemagangan, Oleh sebab itu, penggunaan istilah peserta pemagangan lebih tepat daripada pekerja magang ataupun karyawan magang.

BPJS adalah penjamin hak-hak sosial dan kesehatan tenaga kerja yang berkerja dibidang apa saja, Hak-hak tenaga kerja ditempat bekerja perlu ditunjang

oleh berbagai factor, seperti peraturan perundang-undangan yang memadai, peran aparat hukum dan sarana dan prasarana penunjang yang efektif. Ketiga factor ini saling berhubungan untuk memberikan jaminan kepastian hukum, pencegahan, pengawasan dan penegakan hukum yang efektif apabila terjadi pelanggaran hak asasi manusia terhadap tenaga kerja. Para pengusaha juga diwajibkan untuk menerapkan Undang-undang yang berkaitan dengan keselamatan dan kesehatan kerja sebagai peraturan yang terkait dalam mewujudkan suatu perlindungan terhadap tenaga kerja.¹⁰

Upaya memberikan melalui jaminan sosial dilakukan untuk para pekerja tanpa terkecuali, pekerja magang juga berhak mendapatkan jaminan sosial sehingga diharapkan mereka dapat bekerja secara optimal tanpa harus khawatir dengan risiko sosial yang dapat menyimpannya sewaktu-waktu. “BPJS ketenagakerjaan akan memberikan perlindungan jaminan sosial bagi tenaga kerja magang, dan iurannya ditanggung oleh pengusaha atau pemberi magang. Besaran iuran sesuai dengan honor yang dilaporkan, atau dihitung berdasarkan minimal 70% dari UMP atau UMK”, kata Direktur Umum dan SDM BPJS Ketenagakerjaan, Naufal Mahfusz, di Jakarta, Rabu, 31 Juli 2019.

Hal itu dikatakannya saat penandatanganan nota kesepahaman antara BPJS Ketenagakerjaan dengan Gerakan Nasional Indonesia Kompeten (GNIK) yang diwakili Yunus Triyonggo sebagai Ketua GNIK. Penandatanganan MoU itu disaksikan Sekretaris Jenderal Kementerian Ketenagakerjaan, Khairul Anwar, dan Dirjen Pembinaan Pelatihan dan Produktivitas Kemenaker, Bambang Satrio Lelono. Dalam kerjasama tersebut, butir penting yang diangkat adalah penerapan perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan bagi peserta program magang.¹¹

Kecelakaan kerja dapat menimpa siapa saja, yang di sebut kecelakaan kerja ialah kecelakaan yang terjadi pada waktu berangkat ataupun pulang dari tempat kerja melalui jalan yang wajar. menurut Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, semua karyawan memiliki hak untuk memperoleh

¹⁰ Ridwan HR, *Hukum Administrasi Negara* (PT Raja Grafindo Persada 2013).[99].

¹¹ Satrio Widiyanto, *Pekerja Magang Harus Dilindungi Jaminan Sosial* (www.tirto.id 2018).[1].

perlindungan keselamatan kerja tidak terlepas dari pemagang selama pemagang bekerja di lingkungan kerja perusahaan. Untuk menguatkan dasar perlindungan perusahaan dalam mengantisipasi kecelakaan kerja di lingkungan kerja, telah diatur hak karyawan dalam UU Nomor 13 Tahun 2003 yang menjelaskan bahwa seluruh perusahaan wajib menerapkan manajemen kesehatan dan keselamatan kerja yang terkait dan berjalan beriringan dengan sistem manajemen perusahaan.

Keselamatan kerja karyawan maupun pemagang merupakan sebuah tanggung jawab penuh yang di miliki oleh perusahaan. Perusahaan turut andil bertanggung jawab dan berkontribusi untuk mengelola dan memlihara fasilitas, alat dan peralatan dalam lingkungan perusahaan. Dengan adanya perusahaan mendaftarkan pemagang dalam program BPJS itu juga sebagai bentuk perusahaan menaati peraturan Negara yang berkaitan dengan perlindungan keselamatan kerja.

Bagi pekerja magang seharusnya juga berlaku pula ketentuan penyelenggaraan jaminan sosial tenaga kerja berdasarkan pada keputusan Menteri Tenaga Kerja KEP-150/MEN/1990 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Sosial Tenaga Kerja bagi Tenaga Kerja Harian Lepas, Borongan, dan Perjanjian Kerja waktu Tertentu.¹²

Sanksi Terhadap Perusahaaa yang Tidak Mengikutsertakan BPJS Kepada Pemagangan.

Hubungan industrial adalah suatu sistem hubungan yang terbentuk antara para pelaku dalam proses produksi barang dan/jasa yang terdiri dari unsur pengusaha, pekerja/buruh dan pemerintah yang didasarkan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 19945 (UUD NRI 1945). Dari definisi tersebut hubungan industrial terdapat tiga pihak yakni pekerja/buruh, pengusaha, pemerintah, ini menunjukkan adanya pemerintah campur tangan dalam hubungan pekerja dan pengusaha. Dalam pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945 Negara menjamin keselamatan, kesejahteraan dan kemakmuran seluruh rakyat indonesia berdasarkan pasal 27 ayat (2) Undang-

¹² *ibid.*

undang Dasar Negara Republik Indonesia 1945. Hal ini menunjukkan bahwa tiap warga Negara Indonesia berhak untuk memiliki pekerjaan demi menghidupi kehidupannya.

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 atau yang biasa kita sebut sebagai Undang-undang Ketenagakerjaan memiliki peran yang sangat penting dalam mengatur permasalahan perburuhan di Indonesia. UU ketenagakerjaan dapat dikatakan menggambarkan hubungan yang ada di antara pengemban kepentingan yaitu, Pengusaha, Pekerja, dan Pemerintah. Salah satu peran Pemerintah dalam posisinya sebagai pengemban kepentingan dalam hal Ketenagakerjaan adalah menjadi regulator atau pengatur.

Kedudukan hukum ketenagakerjaan di dalam tata hukum Indonesia masuk dalam ruang lingkup Hukum Administrasi Negara, Hukum Perdata, dan Hukum Pidana. Kedudukan tersebut membawa konsekuensi yuridis bahwa ketentuan perundang-undangan hukum ketenagakerjaan haruslah mendasar pada teori hukum yang menelaah di dalam bidang tersebut.

Berdasarkan Pasal 102 ayat (1) Undang-undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan fungsi pemerintah dalam melaksanakan hubungan industrial adalah menetapkan kebijakan, memberikan pelayanan, melaksanakan pengawasan, melakukan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan Ketenagakerjaan. Keempat Fungsi pemerintah apabila dikaitkan dengan menjalankan fungsi itu penyelenggaraan Negara di bidang Ketenagakerjaan harus dapat melaksanakan fungsi itu dengan baik, fungsi pemerintah bersifat Kumulatif. Negara dalam hal ini diwakilkan oleh pemerintah sebagai alat dari masyarakat yang mempunyai kekuasaan untuk mengatur hubungan antara manusia di masyarakat.¹³

Seseorang yang menggeluti suatu pekerjaan harus mendapatkan upah (penuhan hak dan kewajiban) dari pekerjaan yang telah digeluti. Berdasarkan pada Pasal 1 angka 30 Undang-undang Ketenagakerjaan, upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau

¹³ Miriam Budiardjo, *Dasar-Dasar Ilmu Politik* (Gramedia 1992).[38].

pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan Perundang-undangan.¹⁴

Pemerintah memberikan perhatian yang sangat penuh pada upah pekerja/buruh berdasarkan pada ketentuan Pasal 88 UU Ketenagakerjaan, yaitu setiap pekerjaan/buruh berhak dalam memperoleh penghasilan yang dapat memnuhi penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Oleh sebab itu Pemerintah menetapkan kebijakan pengupahan yang melindungi hak pekerja/buruh. Dalam pemberian upah, kini dikenal dengan istilah UMPH (Upah Minimum Provinsi) yang dimana telah ditetapkan dengan sejumlah nominal tertentu sebagai standarisasi pemberian upah kepada pekerja oleh pengusaha. Ketentuan upah minimum diatur dalam Pasal 68-92 UU Ketenagakerjaan.

Baik PNS maupun swasta saat ini sudah memberlakukan sistem UMPH (Upah Minimum Provinsi) dalam segala aspek. Yang dalam hal ini harus ditaati atau dipenuhi oleh para pengusaha. Pengusaha diberi larangan ,membayar upah lebih rendah dari upah minimum yang telah ditentukan. Bagi pengusaha yang tidak mampu membayar sebagaimana yang sudah tercantum di atas, maka dapat dilakukan penanguhan.¹⁵

Sanksi Hukum Administrasi, menurut J.B.J.M ten Berge, “sanksi merupakan inti dari penegakan hukum administrasi. Sanksi diperlukan untuk menjamin penegakan hukum administrasi”. Menurut P de Haan dkk, “dalam HAN, penggunaan sanksi administrasi merupakan penerapan kewenangan pemerintah, dimana kewenangan ini berasal dari aturan hukum administrasi tertulis dan tidak tertulis”. JJ. Oosternbrink berpendapat “sanksi *administrative* adalah sanksi yang muncul dari hubungan antara pemerintah,warga negara dan yang dilakukan tanpa perantara pihak ketiga (kekuasaan peradilan), tetapi dapat secara langsung dilaksanakan oleh administrasi sendiri”.

Perusahaan wajib mengikutsertakan setiap pekerja pada program Jaminan Sosial Tenaga Kerja BPJS, karena hal tersebut merupakan hak setiap tenaga kerja.

¹⁴ Hardijah Rusli, *Hukum Ketenagakerjaan* (Ghalia Indonesia 1995).[86].

¹⁵ Asri Wijaya, *Hak Membentuk Serikat Buruh* (Revka Petra Media 2014).[43].

Hal itu juga disebutkan dalam Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, dikarenakan BPJS Kesehatan merupakan salah satu bentuk Jaminan Sosial, yang sudah diatur oleh pemerintah. Undang-undang tersebut mengatur tentang sanksi perusahaan yang tidak mendaftarkan BPJS Kesehatan karyawan. Pasal 17 ayat (1) dan ayat (2) menyatakan bahwa pemberi kerja yang tidak melaksanakan anjuran pemerintah perihal BPJS kesehatan akan dikenakan sanksi administratif berupa:

1. Teguran tertulis;
2. Denda; dan/atau
3. Tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu.

Sebagai contoh, jika ada perusahaan yang hendak mengajukan izin usaha ke Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) di kota yang bersangkutan harus telah terdaftar sebagai peserta BPJS Kesehatan. Jika perusahaan yang bersangkutan belum atau tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Kesehatan, maka perusahaan tersebut akan dilaporkan ke BPJS Pusat dan menerima surat teguran.

Menurut sudarto, pemberian pidana terdiri dari pemberian pidana in abstracto dan pemberian pidana in concreto. Pemberian pidana in abstracto adalah menetapkan stesel sanksi hukum pidana yang menyangkut pembetuk undang-undang. Sedangkan pemberian pidana in concreto menyangkut berbagai badan yang kesemuannya mendukung dan melaksanakan setelsel sanksi hukum pidana.¹⁶ Jika pendapat tersebut dikaitkan dengan pembahasan ini, maka pengenaan sanksi pidana kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial dapat diklasifikasikan kedalam pemidanaan in concreto.

Secara yuridis, masalah pengenaan sanksi pidana oleh hakim atau pemidanaan in concreto diatur dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 1981 Tentang Hukum Acara Pidana (KUHP), Sanksi pidana dikenakan oleh pengadilan apabila proses persidangan berakhir dan terdakwa (perusahaan) terbukti bersalah

¹⁶ *ibid.*

melakukan tindak pidana yang didakwakan, yaitu tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial. Tata cara atau mekanisme pengenaan sanksi pidana oleh hakim dilakukan dengan berdasarkan pada ketentuan yang ada dalam KUHAP.¹⁷

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

Pasal 15 ayat (1) Undang-undang Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, disini pemberi kerja juga mempunyai kewajiban untuk memungut iuran yang menjadi beban peserta dan pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS sebagaimana diatur dalam Pasal 19 ayat (1) dan (2) Undang-Undang 24 Tahun 2011 apabila sanksi administrasi telah dilakukan tapi jika perusahaan tak juga mengikutsertakan para pekerjanya di BPJS Ketenagakerjaan dan tidak mematuhi ketentuan dalam Pasal 19 ayat (1) dan (2) Undang-undang Nomor 24 maka dapat di pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak RP. 1.000.000.000,00 (satu miliar rupiah) dalam Pasal 55 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2014 Tentang Badan Penyelenggara jamninan Sosial.¹⁸

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

Perundingan biparti adalah perundingan antara buruh atau serikat buruh dengan pengusaha untuk menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Semua jenis perselisihan industrial dapat diselesaikan lewat perundingan biparti.

Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 mewajibkan ada tahap perundinngan biparti untuk semua jenis perselisihan hubungan industrial. Jika tahap ini tidak ada,

¹⁷ Teguh Prasetyo dan Abdul Halim Barkatullah, *Politik Hukum Pidana* (Pustaka Pelajar 2012).[85].

¹⁸ Pandji Anoraga, *Penerapan Jaminan Sosial Di Indonesia* (Dunia Pustaka Jaya 1995).[55].

maka tahap-tahap penyelesaian perselisihan hubungan industrial berikutnya tidak dapat ditempuh. Agar perundingan biparti tidak berlarut-larut Undang-undang membatasi waktu pelaksanaan perundingan biparti, selama 30 hari. Jika dalam waktu 30 hari salah satu pihak menolak berunding atau telah dilakukan perundingan, tetapi tidak mencapai kesepakatan, maka perundingan biparti tersebut gagal. Jika perundingan biparti mencapai kesepakatan penyelesaian oleh kedua belah pihak, maka akan dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan nama formal “perjanjian bersama” untuk perjanjian para pihak di dalam perundingan biparti. Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 memberikan nama formal “perjanjian bersama” untuk perjanjian antara para pihak di dalam perundingan biparti.

Mediasi hubungan industrial yang selanjutnya disebut mediasi adalah penyelesaian perselisihan hak, perselisihan kepentingan, perselisihan PHK, dan perselisihan antar serikat pekerja/serikat Buruh dalam satu perusahaan melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih mediator yang netral Pasal 1 angka 11 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Jika didalam lembaga mediasi tercapai kesepakatan penyelesaian perselisihan hubungan industrial, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak dan disaksikan oleh mediator. Perjanjian bersama ini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama Apabila perjanjian bersama tidak dilaksanaka oleh satu pihak, maka pihak yang dirugikam dapat mengajukan permohonan eksekusi kepada Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah perjanjian bersama didaftar untuk mrndapat penetapan eksekusi, jika pemohon eksekusi berdomisili di luar wilayah hukum Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah domisili pemohon eksekusi untuk teruskan ke Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri yang berkompeten melaksanakan eksekusi.

Konsiliasi adalah penyelesaian perselisihan kepentingan, PHK atau perselisihan antara Serikat Pkerja/serikat Buruh hanya dalam satu perusahaan, melalui musyawarah yang ditengahi oleh seorang atau lebih konsiliator yang netral

Pasal 1 Undang-undang Nomor 2 tahun 2004. Konsiliator dimaksud terdaftar di instansi ketenagakerjaan kabupaten/kota, sebagai pihak ketiga netral di luar pegawai dinass tenaga kerja. Setelah menerima pencatatan dari salah satu pihak atau kedua belah pihak, instansi yang bertanggung-jawab di bidang ketenagakerjaan wajib menawarkan para pihak untuk menyepakati memilih penyelesaian melalui konsiliasi atau arbitrase. Proposisi tersebut melahirkan kesimpulan bahwa menurut Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 lembaga konsiliasi ataupun arbitrase merupakan penyelesaian sukarela berdasarkan kehendak para pihak. Jika tercapai kesepakatan, maka dibuat perjanjian bersama yang ditandatangani oleh para pihak di disaksikan oleh konsiliator. Perjanjian bersamaini didaftarkan di Pengadilan Hubungan Industrial pada Pengadilan Negeri di wilayah hukum pihak-pihak mengadakan perjanjian bersama.

Penyelesaian perselisihan melalui Arbitrase diatur dalam Bab II Bagian Keempat Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004. Penyelesaian perselisihan melalui arbitrase tersebut dilakukan oleh Arbiter yang berwenang menyelesaikan perselisihan hubungan industrial. Arbiter tersebut telah ditetapkan oleh Menteri dan memiliki wilayah kerja meliputi seluruh wilayah Negara Republik Indonesia Penyelesaian oleh Arbiter dilakukan atas dasar kesepakatan para pihak yang berselisih. Kesepakatan tersebut dinyatakan secara tertulis dalam surat perjanjian arbitrase yang dibuat rangkap 3 (tiga) dan masing-masing pihak mendapatkan 1 (satu) yang mempunyai kekuatan hukum yang sama. Setelah surat perjanjian arbitrase ditandatangani, para pihak dapat menunjuk arbiter tunggal atau beberapa (majelis) dalam jumlah gasal sebanyak-banyaknya 3 (tiga) orang dari daftar yang ditetapkan oleh Menteri.

Pengadilan Hubungan Industrial adalah pengadilan Khusus yang dibentuk di lingkungan pengadilan negeri yang berwenang memeriksa, mengadili dan memberi putusan terhadap perselisihan hubungan industrial. Rumusan ini menunjukkan bahwa semua jenis perselisihan hubungan industrial dapat diselesaikan lewat Pengadilan Hubungan Industrial. Untuk dua jenis perselisihan, yaitu perselisihan hak dan perselisihan antara serikat buruh tidak ada upaya hukum. Penyelesaian perselisihan hak dan perselisihan pemutusan hubungan kerja pada Mahkamah

Agung selambat-lambatnya 30 (tiga puluh) hari terhitung sejak tanggal penerimaan permohonan kasasi. Ketentuan ini merupakan perwujudan asas cepat peradilan. Di dalam praktik batas waktu ini amat sulit di penuhi, karena tumukan perkara di Mahkamah Agung.

Pengadilan Hubungan industrial dibentuk di setiap Pengadilan Negeri Kabupate atau Kota yang berada di setiap ibukota propinsi yang daerah Hukumnya meliputi propinsi yang bersangkutan. Hal yang paling penting diatur di dalam Undang-undang Nomor 2 Tahun 2004 bahwa jika perselisihan hak dan/atau perselisihan kepentingan diikuti perselisihan pemutusan hubungan kerja, maka Pengadilan Hubungan Industrial wajib memutus terlebih dulu perkara perselisihan hak/atau perselisihan kepentingan.

Dalam penyelesaian perselisihan hubungan industrial tidak dikenakan lembaga banding. Di dalam perselisihan ini hanya dikenal lembaga kasasi. Jika Pengadilan Hubungan Industrial memutus perselisihan hak atau perselisihan putusan hubungan kerja, maka pihak yang tidak puas atas putusan tersebut dapat mengajukan kasasi ke Mahkamah Agung. Putusan Pengadilan Hubungan Industrial di dalam perselisihan kepentingan dan perselisihan antar serikat buruh dalam satu perusahaan merupakan putusan yang mempunyai kekuatan hukum tetap.¹⁹

Kesimpulan

Perusahaan wajib mengikutsertakan pemegang dalam jaminan sosial ketenagakerjaan, Berdasarkan Pasal 2 Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa BPJS Ketenagakerjaan mempunyai tujuan yaitu mewujudkan terselenggaranya program jaminan BPJS ketenagakerjaan dan terpenuhinya kebutuhan dasar yang layak bagi setiap pekerja atau anggota keluarganya. Kecelakaan kerja dapat menimpa siapa saja, menurut Pasal 86 Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang ketenagakerjaan, semua karyawan memiliki hak untuk memperoleh perlindungan keselamatan kerja tidak

¹⁹ Abdul Rachmad, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Raja Grafindo persada 1995). [160].

terlepas dari pemagang selama pemagang bekerja di lingkungan kerja perusahaan. Keselamatan kerja karyawan maupun pemagang merupakan sebuah tanggung jawab penuh yang di miliki oleh perusahaan. Perusahaan turut andil bertanggung jawab dan berkontribusi untuk mengelola dan memlihara fasilitas, alat dan peralatan dalam lingkungan perusahaan. Dengan adanya perusahaan mendaftarkan pemagang dalam program BPJS itu juga sebagai bentuk perusahaan menaati peraturan Negara yang berkaitan dengan perlindungan keselamatan kerja.

Sanksi yang dapat diberikan kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial adalah sanksi pidana, perdata dan sanksi administrasi. Sanksi administrasi terdiri dari teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapatkan pelayanan public tertentu yang meliputi: perizinan terkait usaha, izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek, izin memperkerjakan tenaga kerja asing, izin perusahaan penyedia jasa pekerja/ buruh, atau izin mendirikan bangunan. Sedangkan penegakan hukum dalam ranah hukum perdata berkaitan erat dengan ganti kerugian sedangkan untuk sanksi pidananya terdiri dari pidana kurungan paling lama 6 (enam) bulan dan untuk pengulangan 8 (delapan) Tahun atau pidana denda paling banyak Rp 50.000.000,- (lima puluh juta rupiah) .

Daftar Bacaan

Buku

Abdul Rachmad, *Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial* (Raja Grafindo persada 1995).

Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Citra Aditya Bakti 2009).

Abdul Rachmad Budion, *Hukum Perburuhan di Indonesia* (Rajawali Grafindo Persada 1995).

Asri Wijaya, *Hak Membentuk Serikat Buruh* (Revka Petra Media Jakarta 2012).

Devi rahayu, *Buku Ajar Hukum Ketenagakerjaan* (Scopindo Media Pustaka 2019).

Perundang-undangan

Undang-Undang Dasar Republik Indonesia Tahun 1945.

Kitab Undang-Undang Hukum Perdata (*Burgerlijk Wetboek*).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4279).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2004 Tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 6; Tambahan Lembaran Negara Nomor 2356).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 150; Tambahan Lembaran Negara Nomor 4456).

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial, (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2011 Nomor 116; Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5256).

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 86 Tahun 2013 Tentang 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 Pemerintah Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja Dan Jaminan.

Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2016 Tentang Penyelenggaraan Pemagangan di dalam Negeri.

--halaman ini sengaja dibiarkan kosong--