

Kepatuhan Badan Usaha dalam Mendaftarkan Pekerja ke BPJS sebagai Upaya Perlindungan Pekerja

Siti Mariyam¹

¹Program Magister Ilmu Hukum, Fakultas Hukum Universitas 17 Agustus 1945 Semarang, Indonesia

*sitimariyam@untagsmg.ac.id

Submission:

2025-09-02

Review:

2025-09-11

Accepted:

2025-09-30

Publish:

2025-10-26

ABSTRACT; *This study aims to examine the legal obligations of business entities in registering workers in the social security program organized by BPJS Kesehatan and BPJS Ketenagakerjaan, as well as analyze the legal consequences arising from non-compliance. This research uses a normative juridical method by examining relevant laws and regulations, including the 1945 Constitution, Law Number 40 of 2004 concerning the National Social Security System, Law Number 24 of 2011 concerning BPJS, and its implementing regulations. The results of the study show that the obligation of business entities to register their workers is imperative or coercive, coming directly from the constitutional mandate. This obligation includes registration, regular payment of dues, and the submission of accurate data for all types of workers regardless of employment status. Non-compliance with these obligations has comprehensive legal consequences, covering three domains. First, administrative sanctions in the form of written reprimands, fines, and restrictions on certain public services such as business licensing. Second, civil liability, where workers can claim compensation on the basis of unlawful acts or defaults. Third, the potential for criminal liability in certain cases such as embezzlement of contributions. It was concluded that business entity compliance is a fundamental instrument in realizing legal protection for workers, and consistent enforcement of sanctions is key to ensuring the effectiveness of the national social security system.*

Keywords: *Legal Compliance, BPJS, Worker Protection, Social Security, Legal Sanctions*

PENDAHULUAN

Hak atas jaminan sosial merupakan hak fundamental yang dijamin dalam konstitusi. Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, termasuk hak memperoleh pelayanan kesehatan. Selanjutnya, Pasal 34 ayat (3) UUD 1945 menyatakan bahwa negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan pelayanan umum yang layak. Jaminan konstitusional ini menempatkan perlindungan sosial sebagai kewajiban negara yang harus diwujudkan melalui kebijakan hukum yang mengikat.¹

Sebagai pelaksanaan amanah konstitusi, negara membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan mendirikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. BPJS terbagi menjadi dua, yaitu BPJS Kesehatan yang mengelola program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN), dan BPJS Ketenagakerjaan yang mengelola program jaminan sosial untuk risiko kerja dan sosial-ekonomi, seperti Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP). Kedua program ini bersifat wajib bagi seluruh penduduk sesuai dengan kepesertaannya.

Hak atas kesehatan merupakan hak fundamental yang dijamin dalam konstitusi. Pasal 28H ayat (1) UUD 1945 menegaskan bahwa setiap orang berhak hidup sejahtera lahir dan batin, bertempat tinggal, serta memperoleh lingkungan hidup yang baik dan sehat, termasuk hak memperoleh pelayanan kesehatan. Selanjutnya, Pasal 34 ayat (3) UUD 1945 menyatakan bahwa negara bertanggung jawab atas penyediaan fasilitas pelayanan kesehatan dan pelayanan umum yang layak. Jaminan konstitusional ini menempatkan kesehatan sebagai bagian penting dari perlindungan sosial yang wajib diwujudkan oleh negara melalui kebijakan hukum yang mengikat. Sejalan dengan hal tersebut, amanat konstitusi untuk mewujudkan perlindungan sosial tidak hanya terbatas pada jaminan kesehatan, tetapi juga mencakup perlindungan terhadap risiko-risiko sosial ekonomi yang dihadapi pekerja, seperti kecelakaan kerja, hari tua, dan kematian. Sebagai pelaksanaan amanah konstitusi tersebut, negara membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan mendirikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Implementasinya terwujud dalam dua badan, yaitu BPJS Kesehatan untuk jaminan kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan untuk jaminan sosial ketenagakerjaan. Oleh karena itu, kewajiban hukum badan usaha untuk mendaftarkan pekerjaanya bersifat menyeluruh, mencakup perlindungan kesehatan dan perlindungan terhadap risiko sosial-ekonomi lainnya sebagai satu kesatuan jaminan sosial yang utuh.²

Sebagai pelaksanaan amanah konstitusi, negara membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan mendirikan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. BPJS Kesehatan hadir sebagai badan hukum publik yang mengelola program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN) dengan prinsip gotong royong dan bersifat wajib bagi seluruh penduduk. Kehadiran BPJS Kesehatan dimaksudkan untuk menjamin akses layanan kesehatan yang merata, adil, dan berkesinambungan bagi setiap orang, termasuk

¹ Siti Mariam, Sri Mulyani, Retno M Sukmariningsih, dkk, (2023). Meningkatkan Kesehatan pada Lansia Melalui Berprilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) di Desa Besani Kec. Blado Kab. Batang. *Jurnal Suara Pengabdian* 45, 2(4), 85-94.

² Sirait, Syifa. "Tanggung Jawab Hukum Pelaku Usaha Terhadap Jaminan Keselamatan Kerja." *Jurnal Cendikia ISNU SU 2.1* (2025): 107-112.

pekerja yang berada dalam hubungan kerja dengan pemberi kerja.³

Kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya ke BPJS ditegaskan dalam peraturan perundang-undangan. Pasal 15 Undang-Undang BPJS menyatakan bahwa setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS secara bertahap, serta membayar iuran dengan mekanisme pemotongan dan penyetoran yang telah ditentukan. Ketentuan ini memperjelas bahwa perlindungan kesehatan bagi pekerja bukanlah sekadar pilihan moral, melainkan kewajiban hukum yang memiliki konsekuensi bila dilanggar.⁴

Kehadiran kewajiban hukum tersebut memiliki tujuan utama untuk memastikan pekerja memperoleh perlindungan kesehatan yang layak. Pekerja adalah pihak yang rentan terhadap risiko sakit maupun kecelakaan kerja, sehingga pembebanan biaya kesehatan sepenuhnya kepada pekerja atau keluarganya akan menimbulkan beban ekonomi yang berat. Melalui kepesertaan dalam BPJS, pekerja memperoleh akses pelayanan kesehatan dengan biaya yang lebih terjangkau, sementara pemberi kerja turut menanggung sebagian iuran sebagai bentuk tanggung jawab sosial dan hukum.

Namun, dalam praktiknya masih banyak badan usaha yang belum sepenuhnya patuh terhadap kewajiban tersebut. Berbagai laporan menunjukkan adanya perusahaan yang lalai mendaftarkan pekerjanya, baik secara keseluruhan maupun sebagian. Alasan yang sering muncul antara lain pertimbangan biaya, kurangnya kesadaran hukum, serta lemahnya pengawasan dari pihak berwenang. Akibatnya, tidak sedikit pekerja yang kehilangan hak perlindungan kesehatan karena tidak terdaftar sebagai peserta BPJS.⁵

Ketidakpatuhan ini menimbulkan persoalan serius, baik dari sisi perlindungan pekerja maupun kepastian hukum. Pekerja yang tidak didaftarkan harus menanggung sendiri biaya perawatan medis apabila sakit atau mengalami kecelakaan kerja. Kondisi tersebut bertentangan dengan prinsip keadilan sosial dan tujuan jaminan sosial nasional, serta memperlihatkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang berlaku dengan implementasi di lapangan.

Selain itu, ketidakpatuhan badan usaha juga merugikan negara karena berpotensi mengurangi efektivitas program JKN yang didesain dengan skema asuransi sosial berbasis iuran. Jika sebagian besar pemberi kerja tidak taat, keberlangsungan pembiayaan jaminan kesehatan dapat terganggu. Oleh sebab itu, kepatuhan badan usaha menjadi faktor kunci dalam keberhasilan sistem jaminan sosial nasional, sekaligus indikator keberhasilan negara dalam menjamin hak atas kesehatan bagi setiap warga.

Pemerintah sebenarnya telah menyiapkan mekanisme sanksi bagi badan usaha yang tidak patuh. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 mengatur sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, hingga penghentian pelayanan publik tertentu seperti perizinan usaha.⁶ Di samping itu, pekerja yang dirugikan dapat menuntut ganti rugi melalui jalur perdata, bahkan dalam kondisi tertentu, kelalaian pemberi kerja dapat dikualifikasikan sebagai tindak pidana. Namun, dalam kenyataannya penegakan sanksi ini masih lemah sehingga tidak menimbulkan efek jera.

Kelemahan dalam penegakan hukum terlihat dari masih dominannya penerapan

³ Wulaningsih, Trisna, M. Khoirul Huda, and Adriano Adriano. "Tanggungjawab Hukum Perusahaan Akibat Tidak Didaftarkannya Tenaga Kerja Sebagai Peserta Jaminan Sosial." *JATISWARA* 39.2 (2024): 244-254.

⁴ *Ibid.*

⁵ Wulandari, Anggi Yudistia, Septira Putri Mulyana, and Agus Harminsyah. "Tanggung Jawab Hukum Badan Usaha Atas Pendaftaran Dan Pembayaran Iuran Jaminan Kesehatan Nasional Di Provinsi Bali." *Commerce Law* 5.1 (2025): 17-31.

⁶ Ginting, Muhammad Wakhfidh Alfauzan, and Jasman Nazar. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Yang Tidak Terdaftar Dalam Jaminan Sosial Pada Program BPJS Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Cipta Kerja." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4.5 (2024): 8341-8354.

sanksi administratif berupa teguran tertulis, sementara sanksi yang lebih tegas jarang digunakan. Hal ini memperlihatkan bahwa perlindungan hukum pekerja masih menghadapi hambatan struktural, baik dari segi pengawasan maupun keberanian instansi terkait untuk menegakkan hukum secara konsisten. Akibatnya, badan usaha yang tidak patuh sering kali tetap dapat menjalankan usahanya tanpa hambatan berarti.

Faktor lain yang turut memperlemah kepatuhan adalah persepsi sebagian pemberi kerja yang menganggap iuran BPJS sebagai beban tambahan. Padahal, iuran tersebut merupakan bentuk investasi jangka panjang dalam menjaga kesehatan dan produktivitas pekerja. Pandangan yang keliru ini memperlihatkan masih rendahnya kesadaran hukum di kalangan pelaku usaha. Oleh karena itu, selain penegakan hukum, diperlukan pula upaya peningkatan kesadaran dan sosialisasi yang intensif.⁷

Dari sisi pekerja, kurangnya pemahaman mengenai hak atas perlindungan kesehatan juga menjadi kendala. Banyak pekerja yang tidak mengetahui bahwa pemberi kerja berkewajiban mendaftarkan mereka sebagai peserta BPJS. Akibatnya, pekerja tidak memiliki posisi tawar yang kuat untuk menuntut haknya. Hal ini semakin mempertegas pentingnya kajian hukum yang tidak hanya menguraikan norma kewajiban, tetapi juga konsekuensi bagi badan usaha yang tidak patuh.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat jelas bahwa kepatuhan badan usaha dalam mendaftarkan pekerja ke BPJS bukan hanya kewajiban formal, melainkan wujud nyata perlindungan hukum terhadap pekerja. Ketidakpatuhan akan menimbulkan dampak ganda, yaitu merugikan pekerja secara langsung dan melemahkan sistem jaminan sosial nasional secara keseluruhan. Oleh karena itu, penelitian mengenai kewajiban hukum badan usaha serta konsekuensi hukum ketidakpatuhan menjadi penting untuk menganalisis sejauh mana norma hukum telah berjalan efektif serta bagaimana langkah perbaikan dapat dilakukan.

METODE PENELITIAN

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan adalah penelitian yuridis normatif. Maka pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan undang-undang (*statute approach*) dan pendekatan kasus (*case approach*) dengan melakukan telaah terhadap kasus-kasus yang berkaitan dengan masalah yang dihadapi yang telah menjadi putusan pengadilan dan telah memiliki kekuatan hukum tetap dikaitkan dengan regulasi yang berkesinambungan. Metode penelitian yang digunakan berupa studi kepustakaan yaitu terhadap data sekunder yang terdiri dari bahan hukum primer, bahan hukum sekunder, dan bahan hukum tersier.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kewajiban Hukum Badan Usaha Mendaftarkan Pekerja ke BPJS

Kewajiban badan usaha untuk mendaftarkan pekerjaanya dalam program jaminan kesehatan nasional merupakan amanat hukum yang bersumber langsung dari konstitusi. Hak atas kesehatan dipandang sebagai hak asasi yang harus dijamin negara, dan melalui peraturan perundang-undangan, kewajiban tersebut dialihkan sebagian pelaksanaannya kepada pemberi kerja. Dengan demikian, badan usaha tidak hanya menjalankan fungsi ekonomi, tetapi juga fungsi sosial dalam melindungi pekerjaanya.

Pengaturan mengenai kewajiban ini diperkuat dalam Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Kedua undang-undang tersebut mewajibkan setiap pemberi

⁷ Ibid.

kerja untuk mendaftarkan dirinya dan seluruh pekerjanya sebagai peserta BPJS. Kewajiban tersebut berlaku umum tanpa membedakan skala usaha, baik perusahaan besar maupun usaha kecil, sehingga tidak ada alasan pembenar bagi pemberi kerja untuk menghindarinya.⁸

Selanjutnya, kewajiban ini berkaitan erat dengan hukum ketenagakerjaan. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang kemudian telah diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, mengatur bahwa setiap pekerja berhak memperoleh jaminan sosial. Melalui Cipta Kerja, ketentuan mengenai perlindungan pekerja, termasuk dalam bentuk jaminan sosial, dipertegas untuk memberikan kepastian hukum. Kehadiran Cipta Kerja mempertegas tanggung jawab pemberi kerja agar tidak ada pekerja yang dirugikan hanya karena alasan status hubungan kerja.⁹

Secara normatif, Pasal 15 Undang-Undang BPJS menyatakan bahwa setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Norma ini menunjukkan bahwa kewajiban hukum tersebut bukan sekadar formalitas administratif, melainkan bentuk perlindungan hukum yang nyata. Pekerja tidak bisa memilih untuk dikecualikan, dan pemberi kerja tidak boleh menunda dengan alasan kondisi keuangan perusahaan.¹⁰

Kewajiban hukum badan usaha tidak hanya terbatas pada pendaftaran awal, tetapi juga mencakup pemenuhan iuran secara rutin. Mekanisme pembayaran iuran mengandung prinsip gotong royong, di mana pemberi kerja menanggung sebagian beban iuran dan pekerja menanggung sebagian lainnya sesuai ketentuan.¹¹ Dengan demikian, tanggung jawab pemberi kerja adalah memastikan iuran disetor tepat waktu dan tidak dipotong lebih dari porsi yang ditentukan oleh peraturan.

Selain itu, pemberi kerja berkewajiban menyampaikan data pekerja secara lengkap dan benar. Data tersebut mencakup identitas pekerja, jumlah anggota keluarga yang ditanggung, serta perubahan status yang memengaruhi kepesertaan. Kewajiban administratif ini penting agar pekerja memperoleh manfaat jaminan kesehatan yang sesuai dengan haknya. Kelalaian pemberi kerja dalam menyampaikan data dapat berakibat langsung pada hilangnya hak pekerja untuk memperoleh pelayanan kesehatan.

Ruang lingkup pekerja yang wajib didaftarkan juga tidak terbatas pada pekerja tetap, tetapi mencakup pekerja kontrak, pekerja harian lepas, bahkan pekerja asing yang memenuhi syarat masa kerja tertentu. Hal ini menegaskan bahwa bentuk hubungan kerja tidak boleh dijadikan alasan untuk menghindari kewajiban.¹² Perubahan yang dibawa oleh UU Cipta Kerja yang mempermudah penggunaan sistem kontrak dan *outsourcing* tidak menghapus kewajiban pemberi kerja untuk tetap mendaftarkan pekerja pada BPJS.

Dari perspektif hukum administrasi, kewajiban ini mencakup pula aspek pembuktian. Pemberi kerja harus menyimpan bukti pendaftaran, bukti pembayaran iuran, dan dokumen pendukung lainnya. Bukti tersebut akan menjadi dasar penilaian

⁸ Wardani, Indah, Nurul Qamar, and Rustan Rustan. "Tanggung Jawab Hukum Penyelenggara Fasilitas Kesehatan Dalam Mengikutsertakan Pekerjaannya Pada Program Jaminan Kesehatan Nasional." *Journal of Lex Philosophy (JLP)* 5.2 (2024): 1457-1472.

⁹ Hanipah, Aumalia, et al. "Kontrak kerja dalam hukum bisnis ketenagakerjaan: Analisis perlindungan hukum hak dan kewajiban para tenaga kerja." *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam* 13.1 (2023): 110-132.

¹⁰ *Ibid.*

¹¹ *Ibid.*

¹² Wardani, Indah, Nurul Qamar, and Rustan Rustan. *Op.Cit.*

kepatuhan dalam pengawasan oleh instansi berwenang. Dengan demikian, administrasi kepesertaan BPJS bukan hanya kewajiban hukum, tetapi juga bagian dari tata kelola perusahaan yang baik.

Cipta Kerja juga membawa implikasi baru dalam hubungan industrial. Dengan adanya fleksibilitas lebih besar dalam hubungan kerja, pengawasan terhadap pemenuhan jaminan sosial harus semakin diperketat. Jika tidak, ada potensi pekerja kontrak jangka pendek atau pekerja outsourcing tidak didaftarkan dengan alasan status kerja yang tidak permanen. Hal ini berpotensi menimbulkan pelanggaran hak pekerja dan bertentangan dengan tujuan perlindungan yang menjadi dasar kebijakan jaminan sosial.¹³

Kewajiban hukum ini pada praktiknya masih sering diabaikan oleh sebagian badan usaha. Banyak perusahaan yang beralasan bahwa pembayaran iuran menjadi beban tambahan yang dapat mengganggu keuangan perusahaan. Padahal, secara hukum, alasan tersebut tidak dapat membebaskan pemberi kerja dari kewajiban. Sebaliknya, hukum menegaskan bahwa perlindungan kesehatan pekerja merupakan prioritas yang harus dipenuhi, sekalipun perusahaan berada dalam kondisi ekonomi sulit.

Aspek lain yang perlu digarisbawahi adalah sifat “wajib” dari kepesertaan BPJS. Tidak ada opsi legal bagi pemberi kerja untuk menggantikan kepesertaan BPJS dengan asuransi swasta semata. Perusahaan memang dapat memberikan tambahan perlindungan melalui asuransi swasta, tetapi tidak boleh menghapus kewajiban untuk mendaftarkan pekerjaannya pada BPJS. Artinya, asuransi swasta hanya bersifat pelengkap, bukan pengganti.¹⁴

Kewajiban hukum ini juga sejalan dengan prinsip tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*). Melindungi pekerja dengan mendaftarkannya ke BPJS adalah wujud nyata kontribusi badan usaha terhadap kesejahteraan tenaga kerja.¹⁵ Dalam perspektif yang lebih luas, hal ini sekaligus mendukung stabilitas sosial dan ekonomi, karena pekerja yang terlindungi kesehatannya akan lebih produktif dan berkontribusi positif terhadap keberlangsungan usaha.

Kewajiban hukum badan usaha dalam mendaftarkan pekerja ke program jaminan sosial, khususnya BPJS Ketenagakerjaan, merupakan sebuah mandat yang berakar kuat pada fondasi filosofis dan yuridis negara Indonesia, yakni perlindungan sosial bagi seluruh rakyat. Amanat ini bersumber langsung dari konstitusi, Undang-Undang Dasar 1945, yang secara fundamental menjamin hak setiap warga negara untuk hidup sejahtera lahir dan batin, yang kemudian dioperasionalkan melalui serangkaian peraturan perundang-undangan sebagai wujud kehadiran negara dalam melindungi pekerjaannya. Perlindungan ini tidak hanya terbatas pada jaminan kesehatan, tetapi juga mencakup perlindungan komprehensif terhadap berbagai risiko sosial-ekonomi yang melekat pada hubungan kerja.

Di sinilah peran sentral BPJS Ketenagakerjaan sebagai pilar utama jaminan sosial bagi tenaga kerja di Indonesia menjadi sangat vital. Pembentukan Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 dan kemudian diwujudkan secara institusional melalui Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang

¹³ *Ibid.*

¹⁴ *Ibid.*

¹⁵ Oktarina, Neneng, and Upita Anggunsuri. "Penegakan Hukum Pengadaan Obat Sebagai Pemenuhan Hak Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan di Indonesia." *Unes Journal of Swara Justisia* 7.4 (2024): 1268-1282.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, secara tegas menetapkan bahwa kepesertaan dalam program jaminan sosial bersifat wajib bagi setiap pemberi kerja dan pekerjanya. Kewajiban ini bukanlah sekadar imbauan moral atau pilihan etis, melainkan sebuah perintah hukum yang bersifat imperatif (*dwingend recht*), yang berarti tidak dapat dikesampingkan atau dinegosiasikan melalui kesepakatan antara pemberi kerja dan pekerja. Sifat wajib ini menegaskan bahwa perlindungan jaminan sosial adalah hak dasar pekerja yang tidak boleh direduksi oleh alasan apapun, termasuk kondisi finansial perusahaan.

Kewajiban badan usaha terhadap BPJS Ketenagakerjaan terurai dalam beberapa program utama yang dirancang untuk menanggulangi berbagai risiko spesifik. Pertama, Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), yang memberikan perlindungan atas risiko kecelakaan yang terjadi dalam hubungan kerja, termasuk penyakit yang timbul akibat lingkungan kerja, dengan manfaat berupa perawatan medis tanpa batas biaya, santunan, hingga program kembali bekerja. Kedua, Jaminan Kematian (JKM), yang memberikan manfaat tunai kepada ahli waris ketika peserta meninggal dunia bukan akibat kecelakaan kerja, berfungsi sebagai jaring pengaman finansial bagi keluarga yang ditinggalkan.

Ketiga, Jaminan Hari Tua (JHT), yang konsepnya adalah tabungan wajib sebagai bekal bagi pekerja saat memasuki masa pensiun, berhenti bekerja, atau mengalami pemutusan hubungan kerja. Keempat, Jaminan Pensiun (JP), yang memberikan penghasilan bulanan berkelanjutan setelah peserta memasuki usia pensiun untuk menjaga martabat dan kelayakan hidup di hari tua.

Terakhir, program yang relatif baru sebagai respons atas dinamika ketenagakerjaan pasca-UU Cipta Kerja adalah Jaminan Kehilangan Pekerjaan (JKP), yang memberikan manfaat berupa uang tunai, akses informasi pasar kerja, dan pelatihan kerja bagi pekerja yang mengalami PHK. Kewajiban hukum badan usaha tidak berhenti pada sekadar melakukan pendaftaran awal. Ia merupakan sebuah proses yang berkelanjutan dan menuntut ketelitian administratif yang tinggi. Pemberi kerja diwajibkan untuk menghitung, memotong, dan menyetorkan iuran secara rutin dan tepat waktu. Kegagalan dalam menyetorkan iuran yang telah dipotong dari upah pekerja bahkan dapat berimplikasi pada ranah pidana, karena dapat dianggap sebagai penggelapan.

Selain itu, pemberi kerja juga berkewajiban untuk melaporkan data upah pekerja secara benar dan akurat, karena besaran upah yang dilaporkan akan menjadi dasar perhitungan manfaat yang akan diterima pekerja di kemudian hari. Kelalaian dalam pelaporan data yang benar dapat secara langsung merugikan hak pekerja dan menghilangkan manfaat yang seharusnya mereka terima. Ruang lingkup kewajiban ini berlaku universal tanpa memandang jenis atau status hubungan kerja. Undang-undang secara tegas menyatakan bahwa perlindungan jaminan sosial wajib diberikan kepada seluruh pekerja, baik mereka yang berstatus pekerja tetap (PKWTT), pekerja kontrak (PKWT), pekerja harian lepas, maupun pekerja asing yang telah bekerja di Indonesia selama periode waktu tertentu.

Hadirnya Undang-Undang Cipta Kerja yang memberikan fleksibilitas lebih besar dalam hubungan kerja justru semakin menegaskan pentingnya pengawasan terhadap pemenuhan kewajiban ini, untuk mencegah adanya pekerja, terutama pekerja kontrak dan alih daya, yang tidak terlindungi dengan alasan status kerjanya yang tidak permanen. Lebih jauh, kewajiban ini tidak dapat digantikan dengan program asuransi swasta. Meskipun perusahaan diperbolehkan memberikan perlindungan tambahan melalui asuransi komersial, hal tersebut hanya dapat berfungsi sebagai pelengkap

(*supplementary*) dan tidak menghapuskan kewajiban utama untuk mendaftarkan pekerjaanya pada program BPJS Ketenagakerjaan.

Kepatuhan terhadap kewajiban ini pada akhirnya bukan hanya soal pemenuhan norma hukum untuk menghindari sanksi, tetapi juga merupakan cerminan dari tanggung jawab sosial perusahaan (*corporate social responsibility*) dan tata kelola perusahaan yang baik. Dengan memastikan pekerjaanya terlindungi, perusahaan sejatinya sedang berinvestasi pada aset terpentingnya, yaitu sumber daya manusia.

Pekerja yang merasa aman dan terlindungi cenderung lebih loyal dan produktif, yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi positif bagi keberlanjutan dan pertumbuhan usaha itu sendiri. Dengan demikian, kewajiban hukum badan usaha untuk mendaftarkan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan adalah sebuah norma hukum yang komprehensif, mencakup aspek pendaftaran, pembayaran iuran, dan pelaporan data yang akurat, serta berlaku bagi seluruh jenis hubungan kerja sebagai bentuk perlindungan konstitusional yang dioperasionisasikan melalui hukum positif untuk mewujudkan keadilan sosial bagi seluruh tenaga kerja di Indonesia.

Dari sisi implementasi, pemerintah telah menyediakan sanksi administratif bagi badan usaha yang lalai. Meski hal ini akan lebih dibahas pada sub-bab berikutnya, penting dipahami bahwa keberadaan sanksi administratif menunjukkan bahwa kewajiban mendaftarkan pekerja ke BPJS tidak dapat ditawar. Kewajiban ini merupakan kewajiban hukum publik yang harus dipenuhi oleh setiap badan usaha.

Dengan adanya UU Cipta Kerja, yang bertujuan untuk meningkatkan fleksibilitas hubungan kerja dan investasi, kewajiban badan usaha dalam mendaftarkan pekerja ke BPJS justru semakin penting. Regulasi baru tersebut menambah variasi bentuk hubungan kerja, tetapi tidak mengurangi hak pekerja untuk memperoleh perlindungan sosial. Justru, dalam kondisi fleksibilitas kerja yang lebih tinggi, risiko pelanggaran kewajiban dapat meningkat, sehingga pengawasan dan kepatuhan harus diperkuat. Oleh karena itu, kewajiban hukum badan usaha untuk mendaftarkan pekerja ke BPJS bukan hanya instrumen formal, melainkan wujud perlindungan konstitusional yang dioperasionisasikan melalui hukum positif. Kepatuhan terhadap kewajiban ini memastikan bahwa hak pekerja atas kesehatan terlindungi, sekaligus menjaga keberlangsungan sistem jaminan sosial nasional. Kewajiban ini harus dipandang sebagai norma imperatif (*dwingend recht*) yang tidak boleh dinegosiasikan oleh pemberi kerja maupun pekerja.

Dengan demikian, kewajiban hukum badan usaha dalam mendaftarkan pekerja ke BPJS adalah sebuah norma hukum yang komprehensif, mencakup pendaftaran, pembayaran iuran, penyampaian data, dan pemeliharaan administrasi. Norma ini berlaku terhadap seluruh bentuk hubungan kerja, baik pekerja tetap, kontrak, maupun outsourcing, termasuk pekerja asing yang memenuhi syarat. Kehadirannya menegaskan komitmen negara dalam menjamin hak atas kesehatan, serta mewajibkan badan usaha untuk berkontribusi dalam mewujudkan perlindungan pekerja.

Konsekuensi Hukum bagi Badan Usaha yang Tidak Patuh

Ketidakpatuhan badan usaha dalam mendaftarkan pekerja ke BPJS merupakan pelanggaran kewajiban hukum yang menimbulkan berbagai konsekuensi. Kewajiban pendaftaran pekerja bukanlah sekadar administrasi, melainkan perintah undang-undang yang bersifat imperatif. Oleh karena itu, pelanggaran terhadap kewajiban tersebut berimplikasi pada adanya sanksi administratif, tanggung jawab perdata, bahkan dalam kondisi tertentu dapat menimbulkan pertanggungjawaban pidana.

Secara konstitusional, hak atas jaminan kesehatan dijamin dalam Pasal 28H ayat

(1) dan Pasal 34 ayat (3) UUD 1945. Hak ini kemudian dipertegas melalui UU No. 40 Tahun 2004 tentang SJSN yang menyatakan bahwa setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan pekerjanya ke dalam program jaminan sosial. UU No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS kemudian menetapkan bahwa pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajiban tersebut dapat dikenakan sanksi sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan.¹⁶ Artinya, setiap bentuk kelalaian badan usaha memiliki konsekuensi hukum yang jelas.

Konsekuensi pertama yang diatur adalah sanksi administratif. PP No. 86 Tahun 2013 mengatur bahwa pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajibannya dapat dikenakan teguran tertulis, denda, hingga pembatasan layanan publik tertentu. Pembatasan layanan publik dimaksud, antara lain, tidak diberikan pelayanan perizinan usaha, izin mengikuti tender, atau izin lain yang berkaitan dengan kegiatan bisnis.¹⁷ Dengan demikian, sanksi administratif tidak hanya dimaksudkan sebagai hukuman, tetapi juga sebagai sarana paksa agar pemberi kerja memenuhi kewajiban hukum yang diabaikan.

Sanksi teguran tertulis diberikan sebagai langkah awal agar badan usaha segera mendaftarkan pekerjanya. Jika teguran tersebut tidak diindahkan, barulah sanksi lanjutan berupa denda dikenakan. Denda yang dimaksud bukan hanya sebagai hukuman finansial, tetapi juga sebagai instrumen restitutif untuk mengingatkan pemberi kerja tentang kewajiban sosialnya. Apabila kedua langkah ini masih tidak dipatuhi, sanksi pembatasan layanan publik diberlakukan agar perusahaan tidak dapat menjalankan aktivitas tertentu sebelum memenuhi kewajiban.

Selain sanksi administratif, terdapat konsekuensi hukum dalam ranah perdata. Pekerja yang tidak didaftarkan ke BPJS pada dasarnya kehilangan hak konstitusionalnya atas jaminan kesehatan. Kondisi ini dapat menimbulkan kerugian materiil, seperti beban biaya perawatan medis, maupun kerugian immateriil, seperti hilangnya rasa aman. Dalam hal demikian, pekerja berhak mengajukan gugatan ganti rugi berdasarkan ketentuan Pasal 1365 KUHPerdata tentang perbuatan melawan hukum.¹⁸

Pertanggungjawaban perdata dapat timbul karena pemberi kerja dianggap lalai memenuhi kewajiban yang secara jelas telah ditentukan oleh undang-undang. Dengan kata lain, meskipun tidak ada klausul kontraktual dalam perjanjian kerja yang menyebutkan kewajiban pendaftaran, ketentuan peraturan perundang-undangan sudah cukup untuk menimbulkan tanggung jawab hukum. Gugatan pekerja terhadap perusahaan dapat meliputi tuntutan penggantian biaya pengobatan, kompensasi atas kehilangan penghasilan, hingga tuntutan ganti rugi immateriil.

Tidak hanya itu, dalam konteks hubungan kerja, pemberi kerja juga dapat dianggap wanprestasi apabila dalam perjanjian kerja atau peraturan perusahaan terdapat kewajiban mendaftarkan pekerja pada BPJS. Dalam hal ini, pekerja dapat menggugat berdasarkan wanprestasi di samping gugatan perbuatan melawan hukum.¹⁹ Dengan demikian, tanggung jawab perdata dapat muncul dari dua dasar hukum sekaligus: perikatan kontraktual dan norma undang-undang.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Lageranna, Akmal. "Risiko Pemberi Kerja Atas Ketidakpatuhan Dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan." *"Dharmasiswa" Jurnal Program Magister Hukum FHUI* 1.3 (2021): 3.

¹⁸ Dewi, Ratna, et al. "Analisis Hukum Atas Konsekuensi Perburuhan Keperdataan Terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja." *Jurnal Intelek Dan Cendekiawan Nusantara* 1.2 (2024): 1831-1843.

¹⁹ Putra, Eduard Awang Maha, et al. "Pelayanan Publik dalam Pelaksanaan Perlindungan Warga Negara melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan." *Indonesia Berdaya* 5.2 (2024): 749-764.

Konsekuensi hukum selanjutnya adalah kemungkinan adanya pertanggungjawaban pidana. UU No. 24 Tahun 2011 mengatur ketentuan pidana bagi pemberi kerja yang dengan sengaja tidak melaksanakan kewajiban membayar iuran atau memotong iuran pekerja tetapi tidak menyetorkannya ke BPJS.²⁰ Perbuatan semacam ini dapat dianggap sebagai bentuk penyelewengan atau penggelapan dana yang mengakibatkan kerugian bagi pekerja maupun sistem jaminan sosial.

Penerapan sanksi pidana memang bersifat ultimum remedium, namun keberadaannya penting sebagai upaya pencegahan agar pemberi kerja tidak dengan sengaja menghindari kewajiban. Dalam praktik, ancaman pidana dapat digunakan terhadap pelanggaran yang bersifat serius, seperti ketidakpatuhan yang berlangsung lama, jumlah pekerja yang besar, atau adanya unsur kesengajaan yang menimbulkan kerugian nyata bagi pekerja. Dengan demikian, ranah pidana menjadi penguat agar kewajiban hukum ini tidak dianggap enteng oleh pemberi kerja.

UU Cipta Kerja yang mengubah berbagai ketentuan di bidang ketenagakerjaan juga tidak mengurangi kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja ke BPJS. Justru dengan adanya fleksibilitas hubungan kerja melalui perjanjian kerja waktu tertentu dan outsourcing, potensi pelanggaran meningkat.²¹ Oleh sebab itu, pengaturan mengenai konsekuensi hukum tetap berlaku sama, baik bagi pekerja tetap maupun pekerja kontrak. Hal ini menegaskan bahwa hak atas jaminan sosial tidak dapat dikesampingkan hanya karena bentuk hubungan kerja.

Konsekuensi hukum atas ketidakpatuhan juga memiliki implikasi pada keberlangsungan usaha. Perusahaan yang tidak patuh berisiko kehilangan akses terhadap layanan publik tertentu, reputasi usaha dapat menurun, dan hubungan industrial dengan pekerja menjadi terganggu. Hal ini menunjukkan bahwa selain aspek hukum, kepatuhan terhadap kewajiban pendaftaran juga berkaitan erat dengan keberlanjutan usaha itu sendiri.

Di sisi lain, lemahnya pengawasan dan kurang tegasnya penerapan sanksi sering kali membuat konsekuensi hukum tidak berjalan optimal. Banyak kasus berhenti pada tahap teguran tertulis tanpa ada tindak lanjut yang lebih tegas. Akibatnya, sebagian badan usaha masih berani mengabaikan kewajiban dengan alasan biaya atau minimnya risiko hukum yang dirasakan. Kondisi ini menimbulkan ketidakadilan bagi pekerja yang haknya terabaikan.

Perlu ditekankan bahwa konsekuensi hukum yang diatur bukan semata-mata untuk menghukum pemberi kerja, melainkan juga untuk melindungi hak pekerja. Sanksi administratif, perdata, maupun pidana merupakan instrumen hukum yang saling melengkapi agar tujuan perlindungan pekerja benar-benar tercapai. Dengan adanya ancaman sanksi yang tegas, diharapkan badan usaha memiliki kesadaran hukum lebih tinggi untuk patuh terhadap kewajiban.

Konsekuensi hukum yang jelas juga berfungsi sebagai instrumen pencegahan. Ancaman sanksi administratif yang dapat menghambat kegiatan usaha, risiko gugatan perdata yang dapat merugikan finansial, dan ancaman pidana yang dapat mencederai reputasi pengurus perusahaan menjadi faktor yang mendorong kepatuhan. Penegakan hukum yang konsisten diperlukan agar tujuan ini tercapai.

Dengan demikian, konsekuensi hukum bagi badan usaha yang tidak mendaftarkan pekerja ke BPJS bersifat menyeluruh dan komplementer. Ketidakpatuhan bukan

²⁰ *Ibid.*

²¹ Ginting, Muhammad Wakhfidh Alfauzan, and Jasman Nazar, *Op.Cit.*

hanya melanggar hukum, tetapi juga mencederai hak pekerja, melemahkan sistem jaminan sosial nasional, dan mengganggu keadilan sosial. Oleh karena itu, penguatan mekanisme pengawasan, penegakan sanksi yang konsisten, serta kesadaran hukum pemberi kerja menjadi kunci dalam mewujudkan kepatuhan dan perlindungan pekerja secara nyata.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis terhadap peraturan perundang-undangan yang berlaku, dapat disimpulkan bahwa kewajiban hukum badan usaha dalam mendaftarkan pekerja ke BPJS merupakan amanat konstitusional yang ditegaskan secara operasional melalui UU SJSN dan UU BPJS. Norma ini bersifat imperatif (*dwingend recht*), yang berarti tidak dapat dinegosiasikan atau dikesampingkan oleh pemberi kerja maupun pekerja. Kewajiban ini mencakup beberapa aspek utama yang tidak terpisahkan, yaitu mendaftarkan perusahaan dan seluruh pekerjanya tanpa terkecuali, membayar iuran secara rutin sesuai mekanisme yang berlaku, serta menyampaikan data pekerja secara lengkap dan benar. Ruang lingkup kewajiban ini berlaku universal untuk semua jenis badan usaha tanpa membedakan skalanya dan mencakup seluruh bentuk hubungan kerja, baik pekerja tetap, kontrak, maupun alih daya, di mana UU Cipta Kerja pun mempertegas tanggung jawab ini. Dengan demikian, kewajiban pendaftaran ini bukan sekadar formalitas administratif, melainkan sebuah instrumen hukum fundamental yang menjadi wujud nyata perlindungan hak pekerja atas jaminan sosial. Konsekuensi hukum bagi badan usaha yang tidak mematuhi kewajiban pendaftaran pekerja ke BPJS mencakup sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, hingga pembatasan akses terhadap layanan publik, tanggung jawab perdata atas kerugian pekerja berdasarkan perbuatan melawan hukum maupun wanprestasi, serta dalam kasus tertentu pertanggungjawaban pidana apabila terdapat unsur kesengajaan atau penggelapan iuran. Konsekuensi ini menunjukkan bahwa ketidakpatuhan bukan hanya pelanggaran administratif, tetapi juga bentuk pengabaian hak pekerja yang dilindungi undang-undang. Oleh karena itu, penegakan sanksi yang konsisten dan proporsional menjadi penting agar badan usaha memiliki kesadaran hukum untuk patuh sekaligus menjamin terpenuhinya hak konstitusional pekerja atas jaminan kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi, Ratna, et al. "Analisis Hukum Atas Konsekuensi Perburuhan Keperdataan Terhadap Hak dan Kewajiban Pekerja." *Jurnal Intelek dan Cendikiawan Nusantara* 1, no. 2 (2024): 1831–1843.
- Ginting, Muhammad Wakhfidh Alfauzan, dan Jasman Nazar. "Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja yang Tidak Terdaftar dalam Jaminan Sosial pada Program BPJS Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang Cipta Kerja." *Innovative: Journal of Social Science Research* 4, no. 5 (2024): 8341–8354.
- Hanipah, Aumalia, et al. "Kontrak Kerja dalam Hukum Bisnis Ketenagakerjaan: Analisis Perlindungan Hukum Hak dan Kewajiban Para Tenaga Kerja." *Maliyah: Jurnal Hukum Bisnis Islam* 13, no. 1 (2023): 110–132.
- Lageranna, Akmal. "Risiko Pemberi Kerja Atas Ketidakpatuhan dalam Program Jaminan Sosial Ketenagakerjaan." *Dharmasiswa: Jurnal Program Magister Hukum FHUI* 1, no. 3 (2021): 3.
- Mariam, S., Mulyani, S., Sukmariningsih, R. M., Widodo, A., Wibowo, A., & Riyanto, M. (2023). Meningkatkan Kesehatan pada Lansia Melalui Berprilaku Hidup Bersih dan Sehat (PHBS) di Desa Besani Kec. Blado Kab. Batang. *Jurnal Suara Pengabdian* 45, 2(4), 85-94.
- Oktarina, Neneng, dan Upita Anggunsuri. "Penegakan Hukum Pengadaan Obat Sebagai Pemenuhan Hak Peserta Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan di Indonesia." *Unes Journal of Swara Justisia* 7, no. 4 (2024): 1268–1282.
- Putra, Eduard Awang Maha, et al. "Pelayanan Publik dalam Pelaksanaan Perlindungan Warga Negara melalui Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan." *Indonesia Berdaya* 5, no. 2 (2024): 749–764.
- Sirait, Syifa. "Tanggung Jawab Hukum Pelaku Usaha Terhadap Jaminan Keselamatan Kerja." *Jurnal Cendikia ISNU SU* 2, no. 1 (2025): 107–112.
- Wardani, Indah, Nurul Qamar, dan Rustan Rustan. "Tanggung Jawab Hukum Penyelenggara Fasilitas Kesehatan dalam Mengikutsertakan Pekerjaannya pada Program Jaminan Kesehatan Nasional." *Journal of Lex Philosophy (JLP)* 5, no. 2 (2024): 1457–1472.
- Wulandari, Anggi Yudistia, Septira Putri Mulyana, dan Agus Harminsyah. "Tanggung Jawab Hukum Badan Usaha atas Pendaftaran dan Pembayaran Iuran Jaminan Kesehatan Nasional di Provinsi Bali." *Commerce Law* 5, no. 1 (2025): 17–31.
- Wulaningsih, Trisna, M. Khoirul Huda, dan Adriano. "Tanggungjawab Hukum Perusahaan Akibat Tidak Didaftarkannya Tenaga Kerja sebagai Peserta Jaminan Sosial." *JATISWARA* 39, no. 2 (2024): 244–254.