

PROBLEMATIKA PENGATURAN DAN PENERAPAN SANKSI PIDANA ATAS PELANGGARAN PASAL 15 UNDANG-UNDANG NOMOR 24 TAHUN 2011 TENTANG BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL

Abdul Khakim^{1*}

^{1*}Perkumpulan Pengajar dan Praktisi Hukum Ketenagakerjaan Indonesia (P3HKI), email:
hakim_cons@yahoo.com (*corresponding*)

Abstract: *The purpose of this paper analyzes the differences in sanctions regulation for violations of Article 15 and Article 19 of Law No. 24 of 2011 on Social Security Administering Body (Law 24/2011), which is a violation of Article 15 of Law 24/2011 subject to administrative sanctions (based on Article 5 PP 86/2013), while violations of Article 19 paragraph (1) and (2) of Law 24/2011 are subject to criminal sanctions (based on Article 55 of Law 24/2011). This study used normative juridical research methods. The results of this study show that there is a gap in the regulation and application of sanctions between Article 15 and Article 19 of Law 24/2011, whereas substantive violations of both articles are the same, because employers do not register themselves and their workers as participants to the Social Security Administering Body (BPJS). In fact, it aims to avoid the collection and payment of dues of participants who are responsible to BPJS. It should be a violation of Article 15 of Law 24/2011 not subject to administrative sanctions, but criminal sanctions article 55 of Law 24/2011 as well as Article 19 paragraph (1) and (2) Law 24/2011. The problem is constrained by the principle of legality in criminal law and depends on the 'Courage' of the judge to make a legal discovery. Conclusions obtained in the study are: (a) open possibility of application of criminal sanctions (*ultimum remedium*) against violations of Article 15 of Law 24/2011; (b) the occurrence of dissent against the possible application of criminal sanctions for violations of Article 15 of Law 24/2011 due to the separation of sanctions arrangements; (c) Employees of The Manpower Supervisory (PPK) must be observant and committed in law enforcement, especially against violations of Article 15 of Law 24/2011; and (d) on the issue of differences in sanctions it needs a deep understanding and built comprehensive legal construction as well as the need for legal discovery by judges.*

Keywords: *Criminal Sanction, BPJS, Employment Supervision.*

I. PENDAHULUAN

Peran serta pekerja/buruh 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 pening-katan kesejahteraannya, sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Luthfiana, 2016). Berdasarkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional (UU SJSN) dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), maka pemerintah diberikan tanggungjawab mengurus jaminan sosial masyarakat melalui pembentukan BPJS sebagai lembaga penyelenggara SJSN (Sudrajat *et. al.*, 2020).

Berdasarkan data BPJS Ketenagakerjaan (akhir Desember 2019) bahwa pekerja yang sudah terdaftar sebagai peserta program jaminan sosial BPJS Kete-nagakerjaan sebanyak 55,2 juta pekerja atau 60,7% dari seluruh pekerja Indonesia. Hasil tersebut merupa-kan pencapaian yang positif untuk mengakhiri tahun 2019, yaitu tumbuh 9,1% dari tahun 2018. Sementara itu, dari sisi penambahan perusahaan atau pemberi kerja, capaian yang diraih oleh BPJS Ketenagakerjaan tercatat 681,4 ribu perusahaan atau tumbuh 21,6% (mediaindonesia.com, 2020).

Cakupan kepesertaan pada program Jaminan Kese-hatan pada BPJS Kesehatan (s/d Juni 2020) tercatat keseluruhan berjumlah 221.021.174 jiwa, terinci sebagai berikut:

Tabel 1
Cakupan Kepesertaan Program Jaminan Kesehatan pada BPJS Kesehatan
(s/d Juni 2020)

No.	Segmen Kepesertaan	Jumlah Peserta (Jiwa)	Jumlah Penduduk (Jiwa)	Cakupan (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Penerima Bantuan Iuran (PBI)	96.397.794	271.066.356 (Proyeksi BPS)	35,56
2.	Pekerja Penerima Upah Penyelenggara Negara (PPU PN)	17.745.519		6,55
3.	Pekerja Penerima Upah Non Penyelenggara Negara (PPU Non PN)	37.208.821		13,73
4.	Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU)	30.267.319		11,17
5.	Bukan Pekerja (BP)	5.044.761		1,86
6.	Penduduk yang terdaftar Pemda (Jamkesda)	34.356.960		12,67
Jumlah keseluruhan (jiwa)		221.021.174	271.066.356	81,54

Sumber : Anonim, 2020, *Peran Jaminan Sosial bagi Pekerja di Masa Pandemi*, Direktorat Pembinaan Hubungan Industrial dan Jaminan Sosial Tenaga Kerja, Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Cirebon, 18 September 2020, hal. 15 (dimodifikasi).

Sedangkan cakupan kepesertaan program jaminan sosial pada BPJS Ketenagakerjaan (s/d Juni 2020) tercatat sebagai berikut:

Tabel 2
Cakupan Kepesertaan Program Jaminan Sosial pada BPJS Ketenagakerjaan
(s/d Juni 2020)

No.	Jenis Program	Segmen Kepesertaan (Jiwa)			Jumlah Peserta (Jiwa)	Jumlah Pekerja (Jiwa)	%
		PPU	PBPU	Jasa Konstruksi			
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)
1.	Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK)	19.171.484	2.147.587	7.418.627	28.737.698	131.023.808 (Data Sakernas, Agustus 2020)	21,93
2.	Jaminan Kematian (JKM)	19.171.484	2.147.587	7.418.627	28.737.698		21,93
3.	Jaminan Hari Tua (JHT)	15.571.856	189.484	-	15.761.340		12,03
4.	Jaminan Pensiun (JP)	12.628.829	-	-	12.628.829		9,64

Sumber : Anonim, 2020, *Ibid.*

Apabila yang dimaksud ‘Pekerja’ dalam Sakernas, Agustus 2020 sebanyak 131.023.808 jiwa itu meliputi Pekerja Penerima Upah Penyelenggara Negara (PPU PN) - 17.745.519 jiwa, Pekerja Penerima Upah Non Penyelenggara Negara (PPU Non PN) - 37.208.821 jiwa, dan Pekerja Bukan Penerima Upah (PBPU) – 30.267.319 jiwa, sehingga total sebanyak 85.221.659 jiwa, maka cakupan kepesertaan dalam kepesertaan program Jaminan Kesehatan baru mencapai 65,04% dari jumlah pekerja. Hal ini berarti masih terdapat 45.802.149 jiwa pekerja (34,96%) yang belum ter-daftar sebagai peserta dalam program Jaminan Kesehatan yang diselenggarakan oleh BPJS Kesehatan. BPJS Ketenagakerjaan memberikan kepastian perlindungan, mulai dari kecelakaan kerja, kematian, hari tua, hingga pensiun karyawan. Meski pentingnya manfaat BPJS Ketenagakerjaan, namun masih banyak kalangan usaha yang masih nakal tidak mendaftarkan para pekerjanya (Sutoyo et al., 2019).

Hal yang memprihatinkan, justru data cakupan kepesertaan pada beberapa program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan (s/d Juni 2020). Andaikan diambil data cakupan kepesertaan tertinggi pada program JKK dan JKM, itu pun hanya mencapai 21,93%. Padahal sebelumnya, cakupan kepesertaan pada akhir Desember 2019 pernah mencapai 60,7% dari seluruh pekerja Indonesia.

Saat ini masih terdapat banyak tenaga kerja yang belum terdaftar menjadi peserta BPJS Ketenagakerjaan, hal ini disebabkan karena adanya kewajiban iuran yang mana sebesar 4,24% dari total upah untuk tiga program yang wajib diikuti berdasarkan ketentuan undang-undang merupakan tanggung jawab dari pemberi kerja dan 2% dari total upah merupakan kewajiban yang dipotongkan dari penghasilan tenaga kerjanya setiap bulannya, sehingga total yang dibayarkan kepada BPJS Ketenagakerjaan sejumlah 6,24% dari total upah (Indrawati & Simanjuntak, 2019).

Melalui hipotesis awal bahwa penurunan prosentase cakupan kepesertaan program jaminan sosial tersebut karena dampak pandemi Covid-19 semata atau karena faktor lain seperti yang sudah biasa terjadi sebelumnya, pemberi kerja tidak mendaftarkan pekerjanya dalam kepesertaan program jaminan sosial kepada BPJS, maka rumusan masalah dalam artikel ini adalah:

1. Bagaimana kemungkinan penerapan sanksi pidana [Pasal 55 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (UU 24/2011)] terhadap pelanggaran Pasal 15 UU 24/2011?;
2. Mengapa terjadi perbedaan pendapat terhadap penerapan Pasal 55 UU 24/2011 atas pelanggaran Pasal 15 UU 24/2011?;
3. Bagaimana peran pegawai pengawas ketenaga-kerjaan (PPK) terhadap penerapan Pasal 55 UU 24/2011 atas pelanggaran Pasal 15 UU 24/2011?; dan
4. Bagaimana mengatasi pertentangan penerapan sanksi diantara kedua ketentuan tersebut?

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian kali ini, penulis menggunakan metode penelitian yuridis normatif yakni penelitian yang dilakukan terhadap asas-asas hukum, kaedah-kaedah hukum dalam arti nilai atau norma, peraturan hukum konkret dan sistem hukum (Mertokusumo, 2004) yang berhubungan dengan kemungkinan pengaturan dan penerapan sanksi pidana Pasal 55 UU 24/2011 terhadap pelanggaran Pasal 15 UU 24/2011.

Penelitian ini juga menggunakan pendekatan per-undang-undangan dan pendekatan konseptual. Pendekatan-pendekatan ini digunakan untuk mengetahui kesesuaian antara aturan-aturan dan kenyataan-kenyataan yang terjadi.

III. PEMBAHASAN

Pengaturan Sanksi Pidana: Dikotomi Kewajiban Pemberi Kerja antara Pendaftaran Kepesertaan Versus Kewajiban Memungut, Membayar, dan Menyetor Iuran Jaminan Sosial ke BPJS

Dalam Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang BPJS telah disebutkan dalam pasal 15 tentang kewajiban perusahaan yaitu secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti (Permatasari & Kartika, 2013), perusahaan wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS, dan tahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden (Mani, 2019).

Dalam tataran penerapan sanksi atas pelanggaran hak jaminan sosial pekerja/buruh terdapat perdebatan menarik dan kontroversial. Satu pihak berpendapat sanksinya hanya berupa sanksi administratif, tidak ada sanksi pidana. Sebaliknya, pendapat yang berbeda menyatakan bisa dikenakan sanksi pidana. Sanksi dalam pembahasan ini dapat diartikan sebagai hukuman bagi perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial kepada BPJS Ketenagakerjaan (Puspasari, 2018).

Pemerintah berupaya untuk melindungi para pekerja dan juga mengawasi perusahaan agar dapat secara rutin melaksanakan kewajibannya pada Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 (Christanty, 2019), pendapat pertama berargumen dengan dasar keten-tuan Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Adminis-tratif kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara dan Setiap Orang Selain Pemberi Kerja, Pekerja, dan Penerima Bantuan Iuran dalam Penye-lenggaraan Jaminan Sosial (PP 86/2013), yang menya-takan bahwa:

- (1) Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara yang melanggar ketentuan sebagaimana di-maksud dalam Pasal 3 dan setiap orang, selain pemberi kerja, Pekerja,

dan penerima bantuan iuran yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 dikenai sanksi administratif.

(2) Sanksi administratif sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dapat berupa:

- a. teguran tertulis;
- b. denda; dan/atau
- c. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

Sementara dalam Pasal 3 ayat (1) PP 86/2013 berbunyi “Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara wajib: a. mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai peserta kepada BPJS secara bertahap sesuai dengan program jaminan sosial yang diikutinya; dan b. memberikan data dirinya dan pekerjaannya berikut anggota keluarganya kepada BPJS secara lengkap dan benar.”

Secara substansi Pasal 3 ayat (1) PP 86/2013 tersebut sebenarnya merupakan penjabaran dari ketentuan Pasal 15 UU 24/2011, yang berbunyi:

- (1) Pemberi Kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjaannya sebagai Peserta kepada BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti.
- (2) Pemberi Kerja, dalam melakukan pendaftaran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib memberikan data dirinya dan Pekerjaannya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS.
- (3) Penahapan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur dengan Peraturan Presiden.

Tidak dapat merujuk Pasal 55 UU 24/2011 untuk mengenakan sanksi pidana, karena adanya perbedaan pengaturan sanksi atas pelanggaran antara kewajiban pendaftaran kepesertaan dan kewajiban memungut, membayar dan menyetor iuran jaminan sosial kepada BPJS. Pengaturan sanksi atas pelanggaran kewajiban pendaftaran kepesertaan terdapat dalam Pasal 5 PP 3 ayat (1) PP 86/2013 berupa sanksi administratif, sedangkan pengaturan sanksi atas kewajiban memungut, membayar dan menyetor iuran jaminan sosial kepada BPJS terdapat dalam Pasal 55 UU 24/2011 berupa sanksi pidana. Kewajiban pendaftaran kepesertaan merupakan kegiatan yang berbeda dengan kewajiban memungut, membayar dan menyetor iuran kepada BPJS, sehingga pengaturan dan penerapan sanksinya berbeda pula.

Atas dasar ketentuan dan argumen tersebut, pendapat pertama ini berkesimpulan bahwa sanksi bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta jaminan sosial kepada BPJS hanya dapat dikenakan sanksi administratif sesuai ketentuan Pasal 5 PP 86/2013, bukan sanksi pidana.

Pendapat kedua yang berbeda menyatakan bahwa terhadap pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjaannya sebagai peserta jaminan sosial kepada BPJS dapat dikenakan sanksi pidana dengan merujuk Pasal 55 UU 24/2011. Ketentuan Pasal 55 UU 24/2011 menegaskan bahwa “Pemberi kerja yang melanggar ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) dipidana dengan pidana penjara paling lama 8 (delapan) tahun atau pidana denda paling banyak Rp1.000.000.000,00 (satu milyar rupiah).”

Dalam ketentuan Pasal 19 ayat (1) dan ayat (2) UU 24/2011 berbunyi “(1) Pemberi Kerja wajib memungut Iuran yang menjadi beban Peserta dari Pekerjaannya dan menyetorkannya kepada BPJS. (2) Pemberi Kerja wajib membayar dan menyetor Iuran yang menjadi tanggung jawabnya kepada BPJS.”

Menurut pendapat kedua ini, melalui penerapan Pasal 55 UU 24/2011 akan dapat mendorong terlak-sananya penegakan hukum yang efektif dan menim-bulkan efek jera bagi pemberi kerja yang melanggar ketentuan Pasal 15 UU 24/2011. Ketentuan Pasal 55 UU 24/2011 tersebut diterapkan, apabila pemberi kerja tidak melaksanakan kewajiban memungut, mem-bayar dan menyettor iuran dari pekerjanya sebagai-mana dimaksud dalam Pasal 19 ayat (1) atau ayat (2) UU 24/2011, yang secara substansi juga sama melanggar ketentuan Pasal 15 UU 24/2011. Dengan pengaturan demikian berarti, apabila pemberi kerja sudah melanggar ketentuan Pasal 15 UU 24/2011, maka hakikatnya pemberi kerja secara otomatis juga melanggar Pasal 55 UU 24/2011.

Hanya saja, dalam upaya pemahaman tersebut harus dibangun konstruksi hukum yang komprehensif melalui metode interpretasi sistematis dengan melihat beberapa pasal terkait dan peraturan perundang-undangan lain yang relevan, termasuk Putusan MK, sehingga tidak memandang dan terkooptasi penerapan sanksi administratif yang parsial dengan hanya melihat satu atau dua pasal saja. Guna memperoleh konstruksi hukum yang komprehensif diperlukan kemampuan elaborasi dan cara pandang yang lebih luas terhadap keterkaitan hubungan atas kewajiban pemberi kerja untuk melakukan pendaftaran kepesertaan dengan kewajiban memungut, membayar dan menyettor iuran dari pekerjanya kepada BPJS.

Apa alasan mendasar pemberi kerja tidak mendaf-tarkan pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial kepada BPJS? Tentunya bukan sekedar per-soalan administrasi pendaftaran semata, melainkan bertujuan untuk menghindari kewajiban membayar, memungut dan menyettor iuran jaminan sosial yang dianggap membebani finansial perusahaan. Logika-nya, pemberi kerja yang memungut, membayar dan menyettor iuran dari pekerjanya kepada BPJS bisa dipastikan sudah mendaftarkan kepada BPJS. Namun, pemberi kerja yang sudah mendaftarkan pekerjanya bisa terjadi tidak memungut, membayar dan menyettor iuran dari pekerjanya kepada BPJS karena berbagai alasan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa: *pertama*, hubungan antara kewajiban pemberi kerja untuk memungut, membayar dan menyettor iuran dari pekerjanya kepada BPJS tidak dapat dipisahkan dengan kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial kepada BPJS. Walaupun hakikatnya bukanlah perso-alan pendaftaran, melainkan persoalan prinsip terkait kewajiban pemberi kerja untuk memungut, membayar dan menyettor iuran dari pekerjanya kepada BPJS. Dengan demikian, apabila pemberi kerja melanggar ketentuan Pasal 15 UU 24/2011 semestinya juga dikenai sanksi pidana (Pasal 55 UU 24/2011), bukan sanksi administratif sebagaimana ketentuan Pasal 5 ayat (1) PP 86/2013.

Kedua, karena kewajiban pendaftaran kepesertaan BPJS bukan sekedar masalah administratif, tetapi terkait erat dengan kewajiban pemberi kerja untuk memungut, membayar dan menyettor iuran dari pekerjanya kepada BPJS sebagai salah satu hak dasar pekerja/buruh yang dilindungi konstitusi [Pasal 28 ayat (1), (2) dan (3) UUD 1945]. Mengingat jaminan sosial sebagai hak konstitusi pekerja/buruh, apabila pemberi kerja nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial kepada BPJS, maka pekerja/buruh yang bersangkutan berhak mendaftarkan dirinya kepada BPJS sebagai-mana Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-IX/2011 dan Nomor 82/PUU-X/2012 berikut.

Dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-IX/2011 tanggal 2 Agustus 2012, menyatakan Mahkamah mengabulkan permohonan Pemohon untuk seluruhnya.

1. Pasal 13 ayat (1) bertentangan dengan UUD NRI 1945.

2. Pasal 13 ayat (1) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
3. Pasal 13 ayat (1) selengkapnya harus dibaca “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Sedangkan dalam Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 82/PUU-X/2012 tanggal 8 Oktober 2012, menyatakan Mahkamah mengabulkan permohonan para Pemohon untuk seluruhnya. Adapun isi putusan adalah sebagai berikut:

1. Pasal 15 ayat (1) bertentangan dengan UUD 1945.
2. Pasal 15 ayat (1) tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat.
3. Pasal 15 ayat (1) selengkapnya harus dibaca “Pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada Badan Jaminan Sosial, sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti dan pekerja berhak untuk mendaftarkan diri sebagai peserta program jaminan sosial atas tanggungan pemberi kerja apabila pemberi kerja telah nyata-nyata tidak mendaftarkan pekerjanya pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.”

Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-IX/2011 dan Nomor 82/PUU-X/2012 semakin mengukuhkan betapa konstitusionalnya hak pekerja/buruh untuk memperoleh jaminan sosial yang dilindungi negara. Terhadap kedua Putusan MK ini kemudian ditindaklanjuti dengan:

1. Pasal 10 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian (PP 44/2015), yang berbunyi “Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan Pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4 ayat (1), Pekerja berhak mendaftarkan dirinya sendiri dalam program jaminan sosial kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai program yang diwajibkan dalam penahapan kepesertaan”.
2. Pasal 5 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 45 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Pensiun (PP 45/2015), yang berbunyi “Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan Pekerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 4, Pekerja berhak mendaftarkan dirinya sendiri dalam Jaminan Pensiun kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai program yang diwajibkan dalam penahapan kepesertaan program Jaminan Pensiun”.
3. Pasal 11 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Hari Tua (PP 46/2015), yang berbunyi “Dalam hal Pemberi Kerja selain penyelenggara negara nyata-nyata lalai tidak mendaftarkan Pekerja dalam program JHT, Pekerja berhak mendaftarkan dirinya sendiri dalam program JHT kepada BPJS Ketenagakerjaan sesuai program yang diwajibkan dalam penahapan kepesertaan”.
4. Pasal 13 ayat (2) Peraturan Presiden Nomor 82 Tahun 2018 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kesehatan (PerPres 82/2018), yang berbunyi “Dalam hal Pemberi Kerja secara nyata tidak mendaftarkan Pekerja kepada BPJS Kesehatan, Pekerja yang bersangkutan berhak mendaftarkan dirinya sebagai Peserta Jaminan Kesehatan”.

Tindak lanjut keempat peraturan perundang-undangan dari Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 70/PUU-IX/2011 dan Nomor 82/PUU-X/2012 menunjukkan bahwa pendaftaran

kepesertaan program ja-minan sosial merupakan hak konstitusi bagi pekerja/-buruh yang tidak hanya sebatas administrasi pendaf-taran kepesertaan saja, melainkan juga melekat kewa-jiban pemberi kerja untuk tetap melakukan pemu-ngutan, penyetoran, dan pembayaran iuran jaminan sosial dari pekerjanya kepada BPJS.

Artinya, kewajiban pendaftaran kepeser-taan tidak dapat dipisahkan dengan kewajiban pemberi kerja untuk tetap melakukan pemungutan, penyetoran, dan pembayaran iuran jaminan sosial dari pekerjanya kepada BPJS. Konsekuensinya, dalam pengaturan dan pengenaan sanksi juga tidak dapat dipisahkan menjadi sanksi administrasi untuk Pasal 15 UU 24/2011 dan sanksi pidana untuk Pasal 19 UU 24/2011.

Ketiga, sesuai uraian penulis di atas akibatnya pengaturan dan penerapan sanksi administratif atas pelanggaran Pasal 15 UU 24/2011 sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 PP 86/2013 bertentangan dengan substansi pengaturan Pasal 55 UU 24/2011. Oleh karena adanya pertentangan tersebut, sesuai asas *lex superior derogat lex inferior* (ketentuan peraturan perundang-undangan yang mempunyai derajat lebih tinggi didahulukan pemanfaatannya/penyebutannya daripada ketentuan yang mempunyai derajat lebih rendah), maka yang berlaku adalah ketentuan sanksi pidana (Pasal 55 UU 24/2011) dan mengesampingkan ketentuan sanksi administratif (Pasal 5 PP 86/2013).

Satu hal yang perlu diingat bahwa kekuatan hukum suatu produk peraturan perundang-undangan sesuai dengan hierarkinya sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2011 tentang Pembentukan Peraturan Perundang-undangan (UU 12/2011). Artinya, dengan adanya pengaturan sanksi pidana pada peraturan perundang-undangan yang lebih tinggi derajatnya, maka pene-rapan Pasal 55 UU 24/2011 dapat dilakukan dengan mengesampingkan peraturan perundang-undangan yang lebih rendah derajatnya yaitu sanksi administratif dalam Pasal 5 PP 86/2013.

Keempat, hal yang sangat mendasar bahwa peng-aturan dan penerapan sanksi administratif atas pelang-garan Pasal 15 UU 24/2011—yakni Pasal 5 PP 86/2013—tidak memberikan efek jera bagi pelaku pelanggaran dan sekaligus juga tidak memberikan per-lindungan kepada pekerja/buruh untuk memperoleh hak atas jaminan sosial, di samping juga tidak men-jamin terlaksananya penegakan hukum ketenagaker-jaan yang efektif.

Demikian halnya dengan argumen bahwa pene-rapan sanksi pidana sebagai *ultimum remidium* yang diberikan untuk pengusaha jika sampai menimbulkan korban jiwa, atau kerusakan atau kerugian yang besar buat pekerja, lingkungan dan negara. Dalam kaitan pelanggaran Pasal 15 dan Pasal 19 UU 24/2011 dapat saja menimbulkan korban jiwa.

Contoh kasus: Apabila terjadi seorang pekerja/-buruh mengalami kecelakaan kerja yang fatal atau sakit parah yang memerlukan pelayanan medis segera dari fasilitas kesehatan yang tersedia, kemudian pekerja/buruh tersebut tidak dilayani atau tidak men-dapatkan pelayanan segera atau setidaknya terlambat memperoleh pelayanan akibat belum didaftarkannya oleh pemberi kerja sebagai peserta jaminan sosial kepada BPJS, kemudian pekerja/buruh yang meng-alami kecelakaan kerja atau sakit tersebut meninggal dunia. Apakah kondisi demikian bukan tergolong menimbulkan korban jiwa?. Hal tersebut berarti, dampak tidak didaftarkannya pekerja/buruh sebagai peserta jaminan sosial kepada BPJS oleh pemberi kerja bukan persoalan adminis-tratif semata, tetapi persoalan hak konstitusi yang apabila dilanggar oleh pemberi kerja dapat berdampak menimbulkan korban jiwa atau menimbulkan kerugian besar bagi

pekerja/buruh. Oleh karenanya negara harus hadir melalui instrumen yang memberikan perlindungan kepada pihak yang lemah, dalam hal ini pekerja/buruh.

Peran Pengawas Ketenagakerjaan

Bahwa dalam dunia kerja, pengawasan ketenaga-kerjaan merupakan perangkat negara terpenting dalam melakukan intervensi untuk merancang, mendorong dan berkontribusi pada pengembangan budaya pence-gahan yang mencakup semua aspek ketenagakerjaan, seperti: hubungan industrial, upah, kondisi kerja, kese-lamatan dan kesehatan kerja serta permasalahan terkait dengan ketenagakerjaan dan jaminan sosial (International Labour Organization, 2017).

Terkait penerapan sanksi terhadap pelanggaran atas kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan kepeser-taan program jaminan sosial kepada BPJS, seharusnya Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan (PPK)—juga aparat penegak hukum terkait lainnya—tidak terkoop-tasi ketentuan sanksi administratif (Pasal 5 PP 86/-2013) yang parsial dan kurang berdasar. Justru seba-liknya, PPK harus memiliki motivasi dan inisiatif kuat serta bertindak jeli dan komitmen dalam pene-gakan hukum untuk melakukan proses pidana dengan meru-juk Pasal 55 UU 24/2011. Tentu sebelumnya PPK telah menempuh prosedur pelaksanaan peng-awasan ketenagakerjaan terlebih dahulu, baik preventif edukatif maupun represif non yustisial, baru terakhir tahap represif yustisial, melalui penerapan sanksi pidana sebagai instrumen terakhir dalam proses penegakan hukum (*ultimum remedium*). Penerapan sanksi pidana (Pasal 55 UU 24/2011) bukan dilakukan secara seketika dan tiba-tiba tanpa melalui prosedur tahapan tersebut.

Adapun pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan dengan kegiatan dan lingkup tindakan sebagai berikut:

Tabel 3. Tahapan Pelaksanaan Pengawasan Ketenagakerjaan

No.	Tahapan	Uraian Kegiatan	Lingkup Tindakan
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	Preventif edukatif	Kegiatan pembina-an sebagai upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagaker-jaan, penasihatn teknis, dan pendam-pingan.	Pembinaan terha-dap norma kete-nagakerjaan untuk mencegah terjadi-nya pelanggaran norma ketenaga-kerjaan.
2.	Represif non justisial	Upaya paksa di luar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undang-an ketenagakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan seba-gai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan peme-nuhan peraturan perundang-undang-an ketenagakerjaan berdasarkan peme-riksaan dan/atau pengujian.	Upaya paksa di luar pengadilan terhadap norma ketenagakerjaan yang tidak dipe-nuhi sesuai dengan peraturan perundang-undangan di bidang ketenaga-kerjaan.
3.	Represif yustisial	Upaya paksa mela-lui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh Pengawas Ketena-gakerjaan selaku PPNS	Upaya paksa di luar pengadilan terhadap norma ketenagakerjaan yang tidak

No.	Tahapan	Uraian Kegiatan	Lingkup Tindakan
(1)	(2)	(3)	(4)
		Ketenaga-kerjaan.	dipe-nuhi setelah dila-kukan tindakan represif non yustisial.

Sumber: Pasal 9 ayat (1) PerMen 33/2016 dan Pasal 9A PerMen 1/2020

Dalam konteks pelaksanaan pengawasan tersebut, Pengawas Ketenagakerjaan dituntut harus memiliki kompetensi dan independen sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 176 UU 13/2003. Hal ini berarti, bahwa untuk dapat melaksanakan fungsi pengawasan dengan baik, maka Pengawas Ketenagakerjaan mutlak harus:

- a. memiliki kemampuan menyeluruh untuk meng-integrasikan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang mencakup perasaan dan kemampuan mema-hami situasi; dan
- b. setiap keputusan yang diambil dalam menjalankan tugasnya tidak terpengaruh oleh pihak lain.

Bahwa pengawasan ketenagakerjaan yang efisien dan efektif harus didanai dengan baik, memiliki staf yang cukup dan diselenggarakan dengan baik (International Labour Organization, 2012). Selanjut-nya bahwa layanan pengawasan ketenagakerjaan mempromosikan dan memastikan kepatuhan kepada peraturan perundang-undangan nasional, seperti dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja, kondisi kerja dan aspek-aspek lain dari hubungan kerja (penulis: termasuk pendaftaran kepesertaan dalam program jaminan sosial). Layanan-layanan ini juga membantu meningkatkan keefektifan kebijakan ketenagakerjaan di tingkat perusahaan, mencegah konflik dan mempro-mosikan kedamaian sosial (International Labour Organization, 2012).

Namun, secara faktual pengawasan ketenagaker-jaan masih dihadapkan pada beberapa permasalahan dan kendala lain yang menghambat pelaksanaan kegi-atannya (Agusmidah et al., 2020), seperti:

- a. Belum tersedianya sarana dan prasarana serta biaya operasional di pemerintah provinsi untuk peng-awasan ketenagakerjaan.
- b. Jumlah pengawas ketenagakerjaan yang tidak sebanding dengan jumlah perusahaan yang diawasi.
- c. Ketentuan sanksi yang tidak tegas.
- d. Faktor politik baik di tingkat pusat maupun daerah.

Jadi untuk dapat terlaksananya pengawasan kete-nagakerjaan yang efisien dan efektif, termasuk dalam penegakan hukum atas pelaksanaan ketentuan Pasal 15 dan Pasal 19 UU 24/2011, maka beberapa permasa-lahan atau kendala di atas harus diminimalisir dan bahkan dituntaskan. Namun harus tetap didukung Pegawai Pengawas Ketenagakerjaan yang memiliki motivasi dan inisiatif kuat serta konsisten dalam menjalankan tugasnya. Hanya dengan cara demikian, pengawasan ketenagakerjaan akan dapat berjalan sesuai tujuannya yakni memastikan dilaksanakannya norma ketenagakerjaan di perusahaan atau tempat kerja.

Hambatan Penerapan Sanksi Pidana Pasal 55 UU 24/2011 terhadap Pelanggaran Pasal 15 UU No. 24/2011 tentang BPJS

Pengenaan sanksi pidana dapat disebut juga sebagai penjatuhan pidana atau pemberian pidana atau pidana kepada perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja atau buruhnya sebagai peserta jaminan sosial (Helweldery, 2019).

Hambatan dalam penerapan sanksi pidana Pasal 55 UU 24/2011 terhadap pelanggaran Pasal 15 UU 24/-2011, setidaknya antara lain:

1. Benturan asas dalam hukum pidana yaitu *nullum delictum, nulla poena sine praevia lege poenali* (tidak ada perbuatan pidana, tidak ada pidana tanpa adanya undang-undang terlebih dahulu). Asas ini terdapat pada Pasal 1 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP), yang juga dikenal sebagai asas legalitas.

Konsekuensi dari asas legalitas tersebut (Prodjodikoro, 1989: 39) adalah: (1) sanksi pidana (*strafsanctie*) hanya dapat ditentukan dengan undang-undang; dan (2) ketentuan sanksi pidana tidak boleh berlaku surut (*geen ferugwerkende kracht*). Sedangkan menurut (Moeljanto, 2000) konsekuensi dari asas legalitas adalah:

- a. tidak ada perbuatan yang dilarang dan di-ancam perbuatan dengan pidana kalau hal itu terlebih dahulu belum dinyatakan dalam suatu aturan undang-undang.
- b. untuk menentukan adanya perbuatan pidana tidak boleh digunakan analog (kiyas).
- c. aturan-aturan hukum pidana tidak berlaku surut.

Pendapat van Bemmelen dan van Hattum dalam Eddy O.S. Hiariej “*Men leest daar immers dat geen feit strafbaar is dan karachtens een daaraan voorafgegane strafbepaling. Strafbepalingen hebben derhalve geen terugwerkende kracht*” (Di sana kita dapat membaca bahwa tidak seorang pun dapat dipidana, kecuali berdasarkan suatu ketentuan pidana yang telah ada terlebih dahulu sebelum perbuatannya) (Hiariej, 2014: 59). Ini berarti bahwa ketentuan-ketentuan pidana tidak boleh berlaku surut.

Sehubungan dengan penerapan sanksi pidana, apabila sanksi administrasi dan sanksi perdata belum mencukupi untuk mencapai tujuan meluruskan neraca kemasyarakatan, maka baru diadakan juga sanksi pidana sebagai senjata pamungkas (terakhir) atau *ultimum remedium* (Prodjodikoro, 1989: 15—16). Berarti, apabila penerapan sanksi administrasi dan sanksi perdata dianggap tidak berhasil, maka dapat diterapkan sanksi pidana. Penerapan sanksi pidana tersebut dimaksudkan agar menimbulkan efek jera bagi pelaku pelanggaran dan sekaligus memberi contoh kepada orang lain untuk tidak melakukan pelanggaran serupa. Jadi dalam penerapan sanksi pidana tidak sebatas menghukum pelaku pelanggaran saja, tetapi juga terdapat tujuan prevensi umum yang memberikan edukasi kepada masyarakat.

Artinya, terdapat kemungkinan penerapan Pasal 55 UU 24/2011 terhadap pelanggaran Pasal 15 UU 24/2011. Hanya persoalannya, penerapan asas *ultimum remedium* tersebut berbenturan dengan asas legalitas.

Menurut penulis, sepanjang pengaturan sanksi pidana terhadap pelanggaran Pasal 15 UU 24/2011 belum diubah, maka berdasarkan asas legalitas penerapan sanksi pidana dalam Pasal 55 UU 24/-2011 tetap mengalami hambatan.

2. Ketergantungan dari hakim untuk melakukan penerapan hukum sesuai dengan prinsip keadilan yang dicita-citakan masyarakat. Akibat dari benturan di atas, maka diperlukan

adanya penemuan hukum (*rechtsvinding*) oleh para hakim untuk menciptakan keadilan. Menurut Jimly Asshiddiqie bahwa hakim tidak hanya bertindak sebagai “corong undang-undang” melainkan juga sebagai corong keadilan yang menyuarakan perancangan keadilan yang hidup di tengah-tengah masyarakat (Asshiddiqie, 2006).

Sejalan dengan itu, dalam Pasal 5 ayat (1) Undang-Undang Nomor 48 Tahun 2009 tentang Kekuasaan Kehakiman (UU 48/2009) telah diamanatkan bahwa: “Hakim dan Hakim Konstitusi wajib menggali, mengikuti, dan memahami nilai-nilai hukum dan rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.” Jadi menggali nilai-nilai hukum dan rasa keadilan merupakan kewajiban para hakim, tidak terbatas hanya nilai-nilai hukum baik tertulis maupun tidak tertulis, tetapi juga rasa keadilan yang hidup dalam masyarakat.

Dalam rangka penegakan hukum, hakim harus berpegang prinsip bahwa hukum untuk manusia, bukan manusia untuk hukum, sehingga hukum harus mengabdikan pada manusia, bukan manusia yang mengabdikan pada hukum. Hakim tidak lagi berfungsi sebagai “corong undang-undang,” tetapi juga harus melakukan penemuan hukum yang diikuti oleh hakim-hakim lain dalam pembuatan putusan. Penegakan hukum dilakukan bukan hanya demi kepastian hukum (*rechtssicherheit*) atau kemanfaatan hukum (*zweckmassigkeit*), tetapi juga demi keadilan hukum (*gerechtigkeits*). Apabila terdapat pertentangan antara ketiganya, maka yang diutamakan adalah keadilan hukum (*gerechtigkeits*) tanpa mengesampingkan kepastian hukum (*rechts-sicherheit*) atau kemanfaatan hukum (*zweck-massigkeit*).

Mengenai pertentangan pengaturan dan penerapan sanksi pidana atas pelanggaran Pasal 15 UU 24/2011 diperlukan “keberanian” hakim untuk melakukan penemuan hukum, karena dalam menangani suatu perkara terjadi kemungkinan tidak adanya peraturan hukum atau peraturan hukumnya tidak jelas atau terjadi kekosongan hukum. Akibatnya hakim harus berusaha mencari dan menemukan hukumnya untuk menyelesaikan perkara yang sedang ditanganinya.

Gagasan hukum progresif yang dikembangkan oleh Satjipto Rahardjo sejak 2002 menjadi sangat relevan diikuti dan diterapkan oleh para hakim. Menurut Satjipto Rahardjo bahwa hukum progresif menolak cara berhukum yang menyebabkan hilangnya dinamika hukum. Hukum menjadi statis dan stagnan manakala kita tidak berusaha menyikapi dan menyingkirkan hambatan-hambatan yang menyebabkan hukum menjadi stagnan (Rahardjo, 2008). Salah satu hambatannya adalah cara ber-hukum yang hanya mengeja teks undang-undang.

Oleh sebab itu, terkait pertentangan pengaturan dan penerapan sanksi pidana atas pelanggaran Pasal 15 UU 24/2011 perlu kehadiran para hakim dengan paradigma hukum progresif “Yang berani” menemukan hukum demi terwujudnya rasa keadilan dalam masyarakat. Diharapkan ketentuan sanksi pidana Pasal 55 UU 24/2011 yang utuh secara sungguh dan konsisten akan diperoleh secercah harapan untuk tercapainya penegakan hukum yang efektif dan berkeadilan serta menimbulkan efek jera bagi pemberi kerja yang melanggar ketentuan Pasal 15 UU 24/2011

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian penulis di atas dapat disimpulkan kurang lebih sebagai berikut:

1. Bahwa secara normatif bentuk sanksi bagi pemberi kerja bagi pemberi kerja yang tidak mendaftarkan pekerjanya sebagai peserta program jaminan sosial kepada BPJS adalah

sanksi administratif sebagai-mana diatur dalam Pasal 5 PP 86/2013. Namun terdapat kemungkinan penerapan sanksi pidana dalam Pasal 55 UU 24/2011 terhadap pelanggaran Pasal 15 UU 24/2011.

Penerapan sanksi pidana Pasal 55 UU 24/2011 terhadap pelanggaran Pasal 15 UU 24/2011 tersebut dilakukan berdasar asas *ultimum remedium* setelah melalui prosedur tahapan preventif edukatif dan represif non yudisial terhadap pelaku pelanggaran.

2. Bahwa perbedaan pendapat terhadap penerapan Pasal 55 UU 24/2011 atas pelanggaran Pasal 15 UU 24/2011 disebabkan karena adanya pemisahan pengaturan sanksi atas kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan kepesertaan (berupa sanksi administratif) dengan kewajiban pemberi kerja untuk memungut, membayar dan menyetor iuran dari pekerjaannya kepada BPJS (berupa sanksi pidana). Padahal kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan kepesertaan dengan kewajiban untuk memungut, membayar dan menyetor iuran jaminan sosial kepada BPJS merupakan satu kesatuan kegiatan yang tidak terpisah atau dipisahkan untuk memenuhi hak konstitusi pekerja/buruh dalam memperoleh jaminan sosial.
3. Dalam upaya peningkatan peran pengawasan, khususnya terhadap pelanggaran Pasal 15 UU 24/2011, PPK harus memiliki motivasi dan inisiatif kuat serta bertindak jeli dan komitmen dalam pene-gakan hukum untuk melakukan proses pidana dengan merujuk Pasal 55 UU 24/2011, setelah melalui prosedur tahapan preventif edukatif dan represif non yudisial.
4. Guna mengatasi pertentangan penerapan sanksi di antara sanksi administratif dan sanksi pidana, maka:
 - a. Perlu pemahaman yang mendalam dan di-bangun konstruksi hukum yang komprehensif melalui metode interpretasi sistematis dengan melihat beberapa pasal terkait dan peraturan perundang-undangan lain yang relevan.
 - b. Dalam rangka mewujudkan rasa keadilan, perlu penemuan hukum oleh hakim terhadap masalah perbedaan pengaturan sanksi atas kewajiban pemberi kerja dalam mendaftarkan, memungut, membayar dan menyetor iuran jaminan sosial kepada BPJS sebagai satu kesatuan kegiatan untuk memperoleh sanksi yang sama dalam Pasal 55 UU 24/2011.

REFERENSI

- Agusmidah, Putra, M. E., & Affila. (2020). Reorganizing The Mechanism Of Settling Labor Relations Disputes. *Mimbar Hukum*, 32(1), 135–144.
- Asshiddiqie, J. (2006). *Gagasan Negara Hukum Indonesia*. Konstitusi Press.
- Christanty, E. I. (2019). Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Asing Yang Mengalami Kecelakaan Kerja. *Jurist Diction*, 2(6), 2113–2130.
- Helweldery, A. E. R. (2019). Sanksi Atas Pelanggaran Terhadap Pelaksanaan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS). *Lex Et Societatis*, VII(5), 30–37.
- Hiariej, E. O. S. (2014). *Prinsip-Prinsip Hukum Pidana*. Cahaya Atma Pustaka.
- Indrawati, & Simanjuntak, T. R. (2019). Pertanggungjawaban Pidana Terhadap Perusahaan yang Lalai Mendaftarkan Pekerjaannya Sebagai Peserta BPJS Ketenagakerjaan. *Jurnal Cakrawala Hukum*, 10(1), 50–57.

- International Labour Organiation. (2012). Pengawasan Ketenagakerjaan: Apa dan Bagaimana - Panduan Untuk Pengusaha. In *International Labour Organiation*. Organisasi Perburuhan Internasional (ILO).
- International Labour Organiation. (2017). *Lembar Fakta : Pengawasan Ketenagakerjaan di Indonesia Inisiatif Kementerian Ketenagakerjaan untuk Meningkatkan Kepatuhan*. International Labour Organization.
- Luthfiana, U. (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*, X(1), 1658–1670.
- Mani, N. (2019). Perlindungan Hukum bagi Pekerja di Perusahaan yang Tidak Membayar Iuran BPJS Ketenagakerjaan. *Media Iuris*, 2(3), 373–392.
- mediaindonesia.com. (2020). *Kinerja Memuaskan 2019, BP Jamsostek Optimistis Tapaki 2020*. Media Indonesia.
- Mertokusumo, S. (2004). *Penemuan Hukum*. Liberty.
- Moeljanto. (2000). *Asas-Asas Hukum Pidana*. PT Rineka Cipta.
- Permatasari, P. I., & Kartika, I. G. A. P. (2013). Analisis Yuridis Mengenai Kewajiban Perusahaan Mendaftarkan Tenaga Kerjanya Dalam Keanggotaan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. *Kertha Semaya*, 01(08), 1–6.
- Prodjodikoro, W. (1989). *Asas-Asas Hukum Pidana di Indonesia* (6 (ed.)). PT Eresco.
- Puspasari, A. (2018). Sanksi Bagi Perusahaan yang Tidak Mendaftarkan Pekerja atau Buruhnya Sebagai Peserta Jaminan Sosial. *Jurnal Hukum Doctrinal*, 1(2), 1–15.
- Rahardjo, S. (2008). *Membedah Hukum Progresif*. Kompas.
- Sudrajat, T., Kunarti, S., & Nasihuddin, A. A. (2020). Perlindungan Hukum dan Pemenuhan Hak Pekerja pada Program Jaminan Kesehatan Nasional. *Pandecta*, 15(1), 83–92.
<https://doi.org/10.15294/pandecta.v15i1.23647>