

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Tentang BPJS Ketenagakerjaan

1. Pengaturan, Pengertian dan Ruang Lingkup

a. Pekerja

Berdasarkan ketentuan Pasal 1 Butir 3 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa pekerja adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pekerja dibagi menjadi dua yaitu pekerja formal dan informal. Pekerja formal adalah pekerja yang bekerja disuatu perusahaan sehingga dilindungi oleh pemerintah dan umumnya dikenai pajak tertentu, misalnya pekerja formal seperti PNS, dokter, guru, pegawai BUMN dan lain sebagainya. Pekerja informal adalah pekerja yang bekerja tidak terikat dengan struktur organisasi perusahaan, baik mempunyai penghasilan tetap maupun tidak, contoh pekerja informal adalah pembantu, tukang becak, pedagang kaki lima dan lain sebagainya.

(<http://news.detik.com/read/2011/11/04/095238/1759883/103/1/jamsos-pekerja-informal>, dikases pada tanggal 29 Mei 2016 Pukul 23:52 WIB)

Pekerja formal dan pekerja informal, keduanya mempunyai hak yang harus dilindungi oleh perusahaan dan pemerintah.

Berbicara mengenai hak pekerja, berarti berbicara mengenai hak asasi maupun hak yang bukan asasi. Hak asasi adalah hak yang

melekat pada pekerja sejak lahir, sedangkan hak yang bukan asasi adalah hak yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan. (Adrian Sutedi, 2011 : 15) Berdasarkan ketentuan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur bahwa setiap pekerja memperoleh hak yang sama dalam perlakuan tanpa adanya diskriminasi, baik diskriminasi ras, agama, suku, warna kulit maupun golongan tertentu. Apabila perusahaan melanggar ketentuan dalam Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, maka perusahaan diberikan sanksi administrasi berupa teguran peringatan tertulis, pembatasan kegiatan usaha, pembekuan kegiatan usaha, pembatalan persetujuan, pembatalan pendaftaran, penghentian sementara sebagian atau seluruh alat produksi dan pencabutan izin.

Adapun hak-hak pekerja yang sudah diatur di dalam ketentuan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, yaitu:

- 1) hak atas pekerjaan dan pengasilan yang layak;
- 2) hak untuk mendapatkan jaminan sosial;
- 3) hak atas kebebasan dalam memilih dan pindah pekerjaan sesuai dengan bakat dan kemampuan;
- 4) hak atas kebebasan dan pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh, menambah keahlian serta ketrampilan;
- 5) hak untuk mendapatkan perlindungan keselamatan, kesehatan, dan perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia serta moral agama;

- 6) hak untuk mendapatkan, mendirikan dan menjadi anggota Perserikatan Tenaga Kerja;
- 7) hak untuk mendapatkan istirahat tahunan;
- 8) hak atas upah penuh selama istirahat tahunan;
- 9) hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan.

Pekerja selain mempunyai hak, juga mempunyai kewajiban yang harus dilakukan terhadap perusahaan. Adapun kewajiban-kewajiban pekerja yang harus dilakukan sebagai berikut:

- 1) wajib melakukan presentasi;
- 2) wajib mematuhi peraturan perusahaan;
- 3) wajib mematuhi perjanjian kerja;
- 4) wajib memenuhi perjanjian perburuhan;
- 5) wajib menjaga rahasia perusahaan;
- 6) wajib mematuhi peraturan majikan;
- 7) wajib memenuhi segala kewajiban sebelum izin belum diberikan dalam hal ada banding yang belum ada putusannya; (Danang Sunyoto, 2013 : 46)
- 8) wajib melakukan pekerjaan; (Iman Soepomo, 1990 : 82)
- 9) wajib memberikan keterangan benar bila diminta oleh pegawai pengawas atau ahli keselamatan dan kesehatan kerja (K3);
- 10) wajib memakai alat perlindungan diri yang diwajibkan;

11) wajib memakai dan menaati persyaratan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) yang berlaku ditempat kerja yang bersangkutan. (Eko Wahyudi dkk, 2016 : 38)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa jenis pekerja dibagi menjadi pekerja formal dan informal. Pekerja dalam menjalankan pekerjaannya mempunyai hak dan kewajibannya. Setiap pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen. Ketentuan yang sudah diatur dalam Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen sampai saat ini belum sepenuhnya berjalan dengan baik dan masih banyak pekerja yang belum mendapatkan haknya untuk mendapatkan jaminan sosial.

b. Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah suatu bentuk perlindungan yang diberikan dari perusahaan kepada pekerja dalam bentuk penghasilan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, termasuk apabila pekerja tidak mampu bekerja karena sesuatu diluar kehendaknya. (Abdul Rasyid Saliman, 2011 : 275) Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen Pasal 28 H ayat (3) mengatur bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial untuk kelangsungan hidupnya. Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945 Amandemen telah mengamanatkan pembentukan Sistem Jaminan Sosial Nasional sebagai program nasional yang bertujuan memberikan kepastian dan

kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia yang merupakan salah satu hak yang harus dilindungi. (Rudi Hendra dan Namsihombing, 2012)

Menurut *International Labour Organization* (ILO) bahwa pada prinsipnya jaminan sosial adalah sistem perlindungan yang diberikan kepada masyarakat melalui berbagai usaha dalam menghadapi risiko-risiko ekonomi dan sosial yang dapat mengakibatkan terhentinya atau berkurangnya penghasilan. (Danang Sunyoto, 2013 : 76)

Pengertian mengenai jaminan sosial mempunyai beberapa unsur. Unsur yang pertama adalah pencegahan dan keamanan di bidang keagamaan, pendidikan, keluarga berencana, bantuan hukum dan lain-lain yang dikelompokkan ke dalam aspek sosial. Unsur kedua bahwa jaminan sosial adalah pemulihan dan penyembuhan, seperti pada pemberian saat bencana alam, kepada yatim piatu dan penderita cacat yang dapat dikelompokkan ke dalam pengertian bantuan sosial lainnya. Unsur ketiga adalah pembinaan, seperti bentuk perbaikan gizi, perusahaan, transmigrasi, koperasi dan lain-lainnya yang dapat dikelompokkan ke dalam sarana sosial lainnya. (Zainal Arifin, 2010 : 101) Jangkauan jaminan sosial sangat luas, oleh karena itu maka penyelenggaraannya harus selalu bertahap. Perusahaan yang belum menjadi peserta mempunyai tanggung jawab terhadap pekerja-pekerja yang belum diberikan jaminan sosial. (Andi Hamzah, 2001 : 131)

Setiap negara mempunyai tanggung jawab dalam memberikan perlindungan di bidang sosial dan ekonomi terhadap warga negaranya.

Penyelenggaraan jaminan sosial disesuaikan dengan situasi masyarakat dan kemampuan negara. Pada awalnya, program jaminan sosial di Indonesia dikembangkan berdasarkan *funded sosial security*, yaitu jaminan sosial yang di danai oleh peserta dan masih terbatas pada masyarakat pekerja di sektor formal. (Hari Supriyanto, 2013 : 137) Seiring berjalannya waktu, sistem jaminan sosial di Indonesia mulai mengikuti kebutuhan pekerja yaitu tidak hanya diberikan kepada sektor pekerja formal saja tetapi juga kepada pekerja informal.

Jaminan sosial di Indonesia mempunyai dua aspek yaitu memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimal bagi pekerja beserta keluarganya, dan memberikan penghargaan terhadap pekerja yang telah mendedikasikan tenaga serta pikirannya untuk perusahaan. (Djoko Triyanto, 2004 : 139) Jaminan sosial yang diberikan oleh pekerja biasanya dalam bentuk santunan berupa uang sebagai pengganti sebagian dari penghasilan yang hilang atau berkurang sebagai akibat peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua, meninggal dunia dan bersalin. (Zulaini Wahab, 2001 : 143) Perlindungan tersebut dimaksud untuk menjamin hak pekerja dan menjamin kesamaan kesempatan perlakuan tanpa diskriminasi atas dasar apapun untuk mewujudkan kesejahteraan. (Rahmat Trijono, 2014 : 53)

Setiap negara mempunyai sistem jaminan sosial berbeda-beda yang didasarkan pada ideologi, ekonomi dan sistem politik negara yang

bersangkutan. Negara Inggris memberikan jaminan sosial dengan memberikan jaminan pendapatan, seperti jaminan pensiun dan tunjangan bagi anak. Kemudian negara Jepang memberikan jaminan berupa jaminan pendapatan, perawatan medis, pelayanan sosial perorangan, kebijakan perumahan, pendidikan dan pekerjaan. Berbeda dengan Amerika memberikan jaminan sosial kepada warga negaranya berupa pelayanan yang dibiayai melalui pajak kepada individu yang sebelumnya telah dilakukan penyelidikan mengenai status sosial ekonomi. Jaminan yang diberikan meliputi jaminan bagi pengangguran, jaminan pelayanan kesehatan bagi anak yang tidak mempunyai ayah, pelayanan bagi penyandang cacat dan pelayanan kesehatan bagi lanjut usia. (Rahmat Trijono, 2014 : 53) Perhatian atas pemberian jaminan sosial di negara-negara Asian telah mengalami peningkatan termasuk di Indonesia. Sejak diberlakukannya Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 hingga sekarang menjadi Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengalami banyak perkembangan hukum terutama dalam proses pemberian jaminan sosial.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa jaminan sosial merupakan bentuk perlindungan yang diberikan pemberi kerja kepada pekerja. Bentuk perlindungan biasanya diberikan sebagai akibat dari peristiwa atau keadaan yang dialami oleh pekerja berupa kecelakaan kerja, sakit, hamil, hari tua, meninggal dunia dan bersalin. Pekerja yang mengalami risiko dalam pekerjaan berhak mendapatkan perlindungan

sosial. Pemerintah dengan adanya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyelenggarakan program jaminan sosial yang terdiri dari jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua dan jaminan pensiun.

c. BPJS Ketenagakerjaan

1) Sejarah Pembentukan BPJS Ketenagakerjaan

Sejarah terbentuknya PT Jamsostek (Persero) mengalami proses yang panjang sebelum berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan. Sejarah pembentukan dimulai dari Undang-Undang Nomor 33 Tahun 1947 Jo Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1951 tentang Kecelakaan Kerja, Peraturan Menteri Perburuan (PMP) Nomor 48 Tahun 1952 Jo PMP Nomor 8 Tahun 1956 tentang Pengaturan Bantuan Untuk Usaha Penyelenggaraan Kesehatan Buruh, Peraturan Menteri Perburuan Nomor 15 Tahun 1957 tentang Pembentukan Yayasan Sosial Buruh, Peraturan Menteri Perburuan Nomor 5 Tahun 1964 tentang Pembentukan Yayasan Dana Jaminan Sosial (YDJS), diberlakukannya Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Pokok-pokok Tenaga Kerja. Setelah mengalami kemajuan dan perkembangan, baik menyangkut landasan hukum, bentuk perlindungan, maupun cara penyelenggaraan proses lahirnya asuransi sosial tenaga kerja semakin transparan.

Pada tahun 1977 diperoleh suatu tonggak sejarah penting dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun

1977 tentang Pelaksanaan Program Asuransi Sosial Tenaga Kerja (ASTEK) yang mewajibkan setiap pemberi kerja atau pengusaha swasta dan BUMN untuk mengikuti program ASTEK serta di samping itu terbit pula Peraturan Pemerintah Nomor 34 Tahun 1977 tentang Pembentukan Wadah Penyelenggara ASTEK yaitu Perum Astek. Tonggak penting berikutnya adalah lahirnya Undang-Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK), maka melalui Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 1995 ditetapkannya PT Jamsostek sebagai Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja. Program Jamsostek memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya, dengan memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga sebagai pengganti sebagian atau seluruhnya penghasilan yang hilang akibat risiko sosial dan ekonomi.

Selanjutnya pada akhir tahun 2004, Pemerintah juga menerbitkan Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional. Undang-undang ini berhubungan dengan Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 tentang Perubahan Pasal 34 ayat (2), yang mengatur bahwa negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan. Manfaat perlindungan tersebut dapat memberikan rasa aman kepada

pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja.

Kiprah PT Jamsostek (Persero) yang mengedepankan kepentingan dan hak normatif tenaga kerja di Indonesia dengan menyelenggarakan 4 (empat) program jaminan sosial. Adapun program jaminan sosial tersebut yaitu Program Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Kematian (JKM), Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pemeliharaan Kesehatan (JPK) bagi seluruh tenaga kerja dan keluarganya terus berlanjutnya hingga berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Lahirnya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, maka tanggal 1 Januari 2014, PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik yaitu Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). (Hadi Setia Tunggal, 2014 : 887)

PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Menyadari besar dan mulianya tanggung jawab tersebut, maka BPJS Ketenagakerjaan terus

meningkatkan kompetensi di seluruh lini pelayanan sambil mengembangkan berbagai program dan manfaat yang langsung dapat dinikmati oleh pekerja dan keluarganya. Kini dengan adanya sistem penyelenggaraan yang semakin maju, program BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya memberikan manfaat kepada pekerja dan pengusaha saja, tetapi juga memberikan kontribusi penting bagi peningkatan pertumbuhan ekonomi bangsa dan kesejahteraan masyarakat Indonesia. (Ronald H, Sianturi, 2014)

2) Ruang Lingkup BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan ketentuan Pasal 20 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa Organ BPJS Ketenagakerjaan terdiri atas Dewan Pengawas dan Direksi. Berdasarkan ketentuan Pasal 21 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa Dewan Pengawas terdiri atas 7 (tujuh) orang profesional. Dewan Pengawas terdiri atas 2 (dua) orang unsur pemerintah, 2 (dua) orang unsur pekerja, dan 2 (dua) orang unsur pemberi kerja, serta 1 (satu) orang unsur tokoh masyarakat. Anggota Dewan Pengawas diangkat dan diberhentikan oleh Presiden, salah seorang dari anggota Dewan Pengawas ditetapkan sebagai ketua Dewan Pengawas oleh Presiden. Anggota Dewan Pengawas diangkat untuk jangka waktu 5 (lima) tahun dan dapat

diusulkan untuk diangkat kembali untuk 1 (satu) kali masa jabatan berikutnya.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai visi dan misi dalam menyelenggarakan program jaminan sosial. Adapun visi dari BPJS Ketenagakerjaan yaitu menjadi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) berkelas dunia, terpercaya, bersahabat dan unggul dalam operasional serta pelayanan. Adapun misi BPJS Ketenagakerjaan dibagi menjadi tiga yaitu untuk tenaga kerja, pengusaha dan negara. Misi untuk tenaga kerja yaitu memberikan perlindungan yang layak bagi tenaga kerja dan keluarga. Misi untuk pengusaha yaitu menjadi mitra terpercaya untuk memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas, sedangkan misi untuk negara yaitu berperan serta dalam pembangunan. (Hasil Wawancara dengan Bapak Supriatna, SH Petugas Pemeriksa BPJS Ketenagakerjaan DIY, pada tanggal 13 November 2016)

Program BPJS Ketenagakerjaan adalah program jaminan sosial yang diberikan bagi pekerja. Berdasarkan Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa program jaminan BPJS Ketenagakerjaan yaitu jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian. Berdasarkan ketentuan Pasal 2 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa sistem jaminan

sosial mempunyai asas kemanusiaan, manfaat dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Berdasarkan Pasal 3 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.

Berdasarkan ketentuan Pasal 4 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, BPJS menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip:

- a) kegotong royongan;
- b) nirlaba;
- c) keterbukaan;
- d) kehati-hatian;
- e) akuntabilitas;
- f) portabilitas;
- g) kepesertaan bersifat wajib;
- h) dana amanat; dan
- i) hasil pengelolaan Dana Jaminan Sosial dipergunakan seluruhnya untuk pengembangan program dan untuk sebesar-besar kepentingan peserta.

BPJS Ketenagakerjaan mempunyai status sebagai Badan Hukum Publik, sehingga pertanggungjawabannya langsung dari Presiden sesuai ketentuan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. BPJS Ketenagakerjaan mempunyai kedudukan yaitu di Kantor Pusat atau Ibu Kota dan berkedudukan dikantor Provinsi serta Kabupaten

Kota berdasarkan Pasal 8 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Berdasarkan Pasal 9 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa fungsi BPJS Ketenagakerjaan adalah menyelenggarakan program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan pensiun dan jaminan hari tua. Berdasarkan Pasal 10 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa BPJS mempunyai tugas yaitu:

- a) melakukan dan/atau menerima pendaftaran peserta;
- b) memungut dan mengumpulkan iuran dari peserta dan pemberi kerja;
- c) menerima bantuan iuran dari pemerintah;
- d) mengelola Dana Jaminan Sosial untuk kepentingan peserta;
- e) mengumpulkan dan mengelola data peserta program jaminan sosial;
- f) membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program Jaminan Sosial; dan
- g) memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program Jaminan Sosial kepada peserta dan masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional bahwa pada tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek berubah menjadi Badan Hukum Publik. PT Jamsostek (Persero) yang bertransformasi menjadi BPJS Ketenagakerjaan tetap dipercaya untuk menyelenggarakan program jaminan sosial tenaga kerja, yang meliputi Jaminan Kecelakaan

Kerja, Jaminan Kematian, Jaminan Hari Tua dengan penambahan Jaminan Pensiun mulai 1 Juli 2015. Jaminan sosial tersebut diberikan kepada pekerja yang sudah mendaftarkan diri ke dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi administratif.

2. Kewajiban Perusahaan Untuk Mengikutsertakan Pekerja Dalam Program Jaminan Sosial BPJS Ketenagakerjaan

a. Pengaturan

Berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2004 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja wajib mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial. Adapun program jaminan sosial yang wajib diikuti adalah Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun. Pemberi kerja dalam melakukan pendaftaran, wajib memberikan data dirinya dan pekerjanya berikut anggota keluarganya secara lengkap dan benar kepada BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan ketentuan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja

dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, maka akan dikenakan sanksi administratif.

Sanksi akan diberikan secara bertahap oleh BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi dimulai dari teguran, pemberian denda sampai dengan pencabutan layanan publik tertentu. Pengenaan sanksi teguran tertulis dan denda dikenakan langsung oleh BPJS Ketenagakerjaan. Pengenaan sanksi pencabutan layanan publik dilakukan oleh pemerintah atau pemerintah daerah atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa ketentuan Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial merupakan ketentuan yang mengatur mengenai kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Apabila dalam kenyataannya perusahaan tidak melakukan kewajibannya, maka perusahaan akan dikenakan sanksi administratif. Sanksi yang diberikan bertujuan supaya perusahaan patuh terhadap ketentuan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan melakukan kewajiban untuk memberikan jaminan sosial kepada pekerja.

b. Filosofi

Berdasarkan Undang-Undang Dasar 1945 Pasal 28 H ayat (3) mengatur bahwa setiap orang mempunyai hak dalam memperoleh jaminan sosial untuk kelangsungan hidupnya. Jaminan sosial merupakan salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat

agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak. Adapun yang dimaksud dengan kebutuhan dasar hidup adalah kebutuhan esensial setiap orang agar dapat hidup yang layak demi terwujudnya kesejahteraan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Berdasarkan Pembukaan Undang-Undang Dasar 1945 alinea keempat menegaskan bahwa salah satu tujuan Negara Indonesia adalah mewujudkan kesejahteraan bagi masyarakat. Peran pemerintah dalam mewujudkan kesejahteraan masyarakat yaitu dengan menyelenggarakan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan juga mempunyai peran penting dalam mewujudkan kesejahteraan pekerja yaitu dengan cara mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Perusahaan mempunyai kewajiban untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Apabila perusahaan mempunyai kesadaran bahwa jaminan sosial merupakan hak dari setiap pekerja sesuai dengan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, maka perusahaan tidak akan dikenakan sanksi, tetapi sebaliknya apabila perusahaan tidak melakukan kewajibannya untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, maka perusahaan akan diberikan sanksi

administratif. Sanksi ini diberikan sebagai akibat dari tidak terpenuhinya hak pekerja untuk mendapatkan kebutuhan dasar hidup yang layak yaitu berupa jaminan sosial. Adapun jaminan sosial yang merupakan hak pekerja meliputi Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Hari Tua, Jaminan Kematian dan Jaminan Pensiun.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki program perlindungan dasar yang menjamin masa depan pekerja. Pekerja yang sedang melakukan pekerjaan tidak lagi menjadi takut akan jaminan masa depan karena pekerja sudah terlindungi oleh program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, termasuk perlindungan dari ketidakpastian risiko sosial dan ekonomi yang mungkin saja terjadi, seperti risiko kecelakaan kerja, sakit, kematian dan masa tidak bekerja serta pensiun. Hal ini berarti bahwa perusahaan mendapatkan manfaat yaitu tidak menanggung beban terlalu berat karena ketika pekerja mengalami risiko sosial dan ekonomi akan dibantu oleh program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan.

Manfaat yang di dapat tidak hanya dirasakan oleh pekerja saja tetapi juga pemberi kerja, karena berdasarkan ketentuan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa pemberi kerja dan pekerjanya wajib mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan, sehingga ketika pemberi kerja mengalami risiko sosial dan ekonomi, maka pemberi kerja juga akan dibantu oleh program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Dampak yang terjadi

akibat risiko sosial dan ekonomi tidak dapat diperhitungkan dan diperkirakan. Ketika perusahaan mengalami dampak akibat kecelakaan kerja yang besar, maka perusahaan juga akan mengalami kerugian yang besar pula.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa filosofi kewajiban perusahaan untuk mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan yaitu bahwa pekerja mempunyai hak untuk mendapatkan jaminan sosial sesuai dengan ketentuan Pasal 28 H ayat (3) Undang-Undang Dasar 1945. Hak pekerja untuk mendapatkan jaminan sosial merupakan hak yang harus dipenuhi karena jaminan sosial merupakan kebutuhan dasar hidup yang layak bagi pekerja. Pemerintah dalam hal ini BPJS Ketenagakerjaan telah menyelenggarakan program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan dan pemberi kerja selaku pemilik perusahaan mempunyai kewajiban untuk memberikan hak kepada pekerja yaitu mengikutsertakan jaminan sosial.

B. Pelaksanaan Penerapan Sanksi Bagi Perusahaan

1. Tinjauan Tentang Sanksi

a. Filosofi Tentang Sanksi

Sanksi adalah hukuman untuk menaati ketetapan yang sudah ditentukan dalam peraturan atau perjanjian. Sanksi juga dapat diartikan sebagai alat pemaksa karena ketidaktaan pada sebuah perjanjian. Menurut Philipus M. Hadjon bahwa sanksi adalah alat kekuasaan yang bersifat hukum publik yang digunakan sebagai reaksi terhadap

ketidakpatuhan kepada norma hukum. Adapun unsur-unsur di dalam sanksi yaitu sebagai alat kekuasaan, bersifat hukum publik, digunakan oleh penguasa dan sebagai reaksi terhadap ketidakpatuhan norma. (Habib Adjie, 2008 : 89)

Sanksi merupakan bagian penutup yang penting di dalam aturan hukum dan setiap aturan hukum yang ada di Indonesia selalu ada sanksi dibagian akhir aturan tersebut. Sanksi tidak hanya di cantumkan dalam bentuk undang-undang saja, tetapi bentuk aturan lain dibawah undang-undang seperti peraturan pemerintah, peraturan menteri dan lain sebagainya. (Habib Adjie, 2008 : 89) Pencantuman sanksi di dalam suatu aturan hukum yang ada di Indonesia menjadi sebuah kewajiban yang harus dituangkan. Hukum seakan-akan tidak bergigi dan tidak dipatuhi jika di dalamnya tidak dicantumkan sanksi. (Habib Adjie, 2008 : 90)

Kaidah hukum tidak ada gunanya manakala kaidah-kaidah tersebut tidak dapat dipaksakan melalui sanksi. Sanksi selalu ada pada aturan-aturan hukum yang di kualifikasikan sebagai aturan hukum yang memaksa. Ketidaktaatan atau pelanggaran terhadap suatu kewajiban yang tercantum dalam aturan hukum mengakibatkan terjadinya ketidakteraturan yang sebenarnya tidak diinginkan oleh aturan hukum yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan fungsi sanksi yang dipakai untuk penegakan hukum terhadap ketentuan-ketentuan yang biasanya berisi suatu larangan atau yang mewajibkan, artinya bahwa sanksi hakikatnya merupakan instrumen yuridis yang biasanya diberikan apabila

kewajiban-kewajiban atau larangan-larangan yang ada dalam ketentuan hukum telah dilanggar dan dibalik pintu ketentuan perintah dan larangan tersedia sanksi untuk memaksa kepatuhan. (Habib Adjie, 2008 : 90)

Hukum dan sanksi dapat diibaratkan sebagai dua sisi mata uang yang saling melengkapi. Hukum tanpa sanksi sangat sulit untuk melakukan penegakan hukum. Norma sosial tanpa sanksi bukan hukum melainkan moral. Sebaliknya sanksi tanpa hukum dalam arti kaidah akan terjadi kesewenang-wenangan penguasa. Sanksi selalu berkaitan dengan norma hukum atau kaidah hukum dengan norma-norma lainnya, seperti norma kesusilaan, norma agama dan norma kesopanan.

Memandang hukum sebagai kaidah yang mengatur kehidupan masyarakat, maka sanksi adalah salah satu unsur esensial di dalam kaidah hukum (Said Sampara, 2009 : 133). Menurut Sudikno Mertokusumo, sanksi adalah reaksi, akibat atau kosekuensi yang diakibatkan oleh pelanggaran kaidah sosial. Kaidah hukum sebagai salah satu kaidah sosial, membutuhkan unsur sanksi sebagai unsur esensialnya. Keensensialan dari unsur sanksi pada kaidah hukum tampak dari apa yang dikemukakan, antara lain oleh Van den Steenhoven dalam Achmad Ali (1996 : 63) bahwa unsur-unsur yang diartikan adalah unsur hukum yang ancaman penggunaan paksaan fisik, otoritas yang resmi, penerapan ketentuan secara teratur dan reaksi masyarakat yang tidak spontan sifatnya.

Menurut Achmad Ali, di dalam sanksi mengandung unsur-unsur sebagai berikut:

- 1) Sanksi merupakan reaksi, akibat atau kosekuensi yang diakibatkan oleh pelanggaran kaidah sosial, baik kaidah hukum maupun kaidah kesopanan, kaidah kesusilaan maupun kaidah kepercayaan atau agama.
- 2) Sanksi merupakan alat kekuasaan yang bertujuan agar kaidah sosial ditaati.
- 3) Khusus kaidah hukum, maka sanksi dapat dibedakan yaitu sanksi privat dan sanksi publik. (Said Sampara, 2009 : 134)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa filosofi sanksi adalah hukuman untuk menaati ketetapan yang sudah ditentukan dalam peraturan. Sanksi juga mempunyai filosofi yaitu sebagai alat kekuasaan yang bersifat hukum publik yang digunakan sebagai reaksi terhadap ketidakpatuhan terhadap norma hukum. Filosofi sanksi tidak hanya sebagai alat kekuasaan tetapi sanksi juga sebagai alat pemaksa untuk melakukan kewajiban-kewajiban yang sudah dibuat oleh pembentuk undang-undang. Pada hakikatnya sanksi merupakan instrumen yuridis yang biasanya diberikan apabila kewajiban-kewajiban atau larangan-larangan yang ada dalam ketentuan hukum telah dilanggar dan dibalik pintu ketentuan perintah dan larangan tersedia sanksi untuk memaksa kepatuhan.

b. Jenis-jenis Sanksi

- 1) Sanksi dalam Hukum Pidana

Hukum Pidana mengatur terhadap sanksi pidana dan sebagaimana diatur di dalam ketentuan Pasal 10 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana ditentukan macam-macam hukuman yang

dapat dijatuhkan. Adapun macam-macam sanksi dalam hukum pidana yaitu:

a) Hukuman Pokok

Berdasarkan ketentuan dalam Pasal 10 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana mengatur bahwa ada beberapa pembagian hukuman pokok, yaitu hukuman mati, hukuman penjara, hukuman kurungan, hukuman denda dan hukuman tutupan.

b) Hukuman Tambahan

Berdasarkan Pasal 10 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana mengatur bahwa hukuman tambahan tidak dapat dijatuhkan secara tersendiri melainkan harus disertakan pada hukuman pokok. Adapun hukuman tambahan tersebut antara lain yaitu pencabutan hak-hak tertentu, perampasan barang-barang tertentu dan pengumuman keputusan hakim.

2) Sanksi dalam Hukum Perdata

Bentuk sanksi dalam hukum perdata dapat berupa kewajiban untuk memenuhi prestasi atau sebuah kewajiban, hilangnya suatu keadaan hukum yang diikuti dengan terciptanya suatu keadaan hukum baru. Berbeda dengan hukum pidana, di dalam hukum perdata, putusan yang dijatuhkan oleh hakim dapat berupa putusan condemnatoir, putusan declaratoir dan putusan constitutif.

www.hukumonline.com/klinik/detail/lt4be012381c490/sanksi-

[hukum-\(pidana,-perdata,-dan-administratif](#), diakses pada tanggal 24 Mei 2016 Pukul 15:45 WIB)

3) Sanksi dalam Hukum Admistratif

Sanksi administratif adalah sanksi yang dikenakan terhadap pelanggaran administrasi atau ketentuan undang-undang yang bersifat administratif. Secara garis besar sanksi administratif dibedakan menjadi tiga jenis yaitu:

a) Eksekusi nyata

Sanksi ini digunakan dalam administrasi, baik tidak memenuhi sebuah kewajiban yang sudah ditentukan dalam sebuah aturan hukum administrasi maupun melanggar sebuah ketentuan dalam undang-undang berbuat tanpa izin, yang terdiri dari mengambil, menghalangi, menjalankan atau memperbaiki apa yang bertentangan dengan peraturan hukum yang sah, yang disusun, dialami, dibiarkan dirusak atau diambil oleh pelaku.

b) Eksekusi langsung (*parate executie*)

Sanksi dalam penagihan uang yang berasal dari hubungan hukum administrasi.

c) Penarikan kembali suatu izin

Sanksi yang diberikan atas pelanggaran peraturan atau syarat-syarat yang berhubungan dengan ketetapan dan pelanggaran terhadap peraturan perundang-undangan. (Habib Adjie, 2008 : 107)

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial juga memberikan sanksi yang sama yaitu sanksi administratif. Sanksi administratif diberikan kepada perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Berdasarkan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial mengatur bahwa apabila pemberi kerja selain penyelenggara negara tidak mengikutsertakan pekerja kedalam program jaminan BPJS Ketenagakerjaan maka akan diberikan sanksi administratif. Sanksi administratif yang diberikan berupa teguran tertulis, denda dan pencabutan pelayanan publik tertentu.

Berdasarkan ketentuan Pasal 6 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial mengatur bahwa pengenaan sanksi teguran tertulis sebagaimana dimaksud dalam Pasal 5 ayat (2) huruf a diberikan paling banyak 2 (dua) kali masing-masing untuk jangka waktu paling lama 10 (sepuluh) hari kerja. Sanksi teguran tertulis sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikenai oleh BPJS Ketenagakerjaan.

Berdasarkan Pasal 7 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial mengatur bahwa pengenaan sanksi denda diberikan untuk jangka waktu paling lama 30 hari sejak berakhirnya pengenaan sanksi teguran tertulis kedua berakhir, baik sanksi teguran tertulis maupun sanksi denda dikenai oleh BPJS Ketenagakerjaan. Apabila perusahaan tetap tidak melakukan kewajibannya, maka akan diberikan sanksi pencabutan pelayanan publik tertentu tertentu. Berdasarkan Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial mengatur bahwa pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu dilakukan oleh Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi, atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota atas permintaan BPJS Ketenagakerjaan. BPJS Ketenagakerjaan dalam meminta pengenaan sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu berkoordinasi dengan Pemerintah, Pemerintah Daerah Provinsi atau Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota.

Berdasarkan ketentuan Pasal 9 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013 tentang Tata Cara Pengenaan Sanksi Administratif Kepada Pemberi Kerja Selain Penyelenggara Negara Dan Setiap Orang, Selain Pemberi Kerja, Pekerja, Dan Penerima Bantuan Iuran Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial mengatur bahwa sanksi tidak mendapat pelayanan publik tertentu yang dikenakan kepada pemberi kerja meliputi:

- 1) perizinan terkait usaha;
- 2) izin yang diperlukan dalam mengikuti tender proyek;
- 3) izin mempekerjakan tenaga kerja asing;
- 4) perusahaan penyedia jasa pekerja/buruh; atau
- 5) Izin Mendirikan Bangunan (IMB).

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa jenis sanksi dapat dibagi menjadi 3 (tiga) yaitu sanksi pidana, sanksi perdata dan sanksi administratif. Setiap peraturan perundang-undangan biasanya dibagian akhir peraturan diberikan ketentuan tentang sanksi, baik sanksi pidana, perdata maupun administratif. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial juga memberikan sanksi administratif. Berdasarkan ketentuan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bahwa dalam hal ini sanksi administratif dikenakan kepada pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi yang diberikan kepada pemberi kerja berupa sanksi teguran tertulis, denda dan pencabutan pelayanan

publik tertentu. Sanksi tertulis dan denda diberikan oleh BPJS Ketenagakerjaan, sedangkan sanksi pencabutan pelayanan publik BPJS Ketenagakerjaan bekerjasama dengan pemerintah daerah yang mempunyai kewenangan untuk memberikan sanksi pencabutan pelayanan publik tertentu.

2. Tinjauan Tentang Perusahaan

a. Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah suatu kegiatan ekonomi berupa membeli barang dan menjualnya kembali atau menyewakannya dengan tujuan untuk memperoleh laba atau keuntungan. (Abdul Rasyid Salima dkk, 2005: 100) Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Angka 6A mengatur bahwa perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak berbadan hukum, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan tenaga kerja dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain. Pemerintahan Hindia Belanda memberikan pengertian bahwa perusahaan adalah suatu kegiatan yang dilakukan terus-menerus, tidak putus-putus dan dilakukan secara terang-terangan oleh pihak yang berkepentingan serta dalam kedudukan tertentu dengan tujuan memperoleh laba. (Farida Hasyim, 2009 : 91)

Adapun beberapa pengertian perusahaan menurut pendapat para ahli sebagai berikut:

- 1) Menurut Prof. Mr. Molengraff bahwa pengertian perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan terus-menerus dengan tujuan mendapatkan penghasilan dengan cara perniagaan barang-barang, menyerahkan barang-barang dan mengadakan perjanjian perdagangan. (Arus Akbar Silondae dkk, 2015 : 29).
- 2) Menurut Mr. Polak bahwa perusahaan ada apabila di dalamnya terdapat suatu perhitungan laba dan rugi yang dapat dicatat dalam pembukuan. (Arus Akbar Silondae dkk, 2015 : 29).
- 3) Menurut Abdul Kadir Muhammad bahwa perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi dan semua faktor-faktor produksi. (Arus Akbar Silondae dkk, 2015 : 30)
- 4) Menurut Dr. Wasis bahwa perusahaan adalah suatu bentuk organisasi yang bertujuan untuk memperoleh laba dengan menggunakan faktor-faktor produksi untuk keperluan masyarakat. (Djoko Imbawani Atmadjaja, 2011 : 21-22)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa pengertian perusahaan adalah suatu bentuk usaha, baik berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum yang melakukan kegiatan dengan tujuan untuk mendapatkan keuntungan. Perusahaan dalam bentuk apapun mempunyai tujuan untuk mendapatkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Pada umumnya perusahaan mendapatkan keuntungan dari kegiatan produksi.

b. Bentuk-Bentuk Perusahaan

Bentuk-bentuk perusahaan di Indonesia bermacam-macam, tetapi apabila didasarkan atas kegiatan utama yang dijalankan, maka secara garis besar jenis perusahaan dapat digolongkan yaitu perusahaan dagang, perusahaan manufaktur dan perusahaan jasa. Adapun yang dimaksud dengan perusahaan dagang adalah bentuk jenis usaha dengan membeli barang dan menjualnya kembali tanpa melakukan pengolahan lagi, sedangkan perusahaan manufaktur adalah perusahaan yang mengolah barang baku menjadi bahan jadi sehingga dapat dijual setelah barang tersebut sudah jadi. Berbeda dengan jenis perusahaan dagang dan manufaktur, perusahaan jasa hanya berkegiatan untuk menjual jasa saja. (Adil Samadani, 2013 : 43)

Masyarakat mengenal pembagian perusahaan ada dua yaitu perusahaan swasta dan perusahaan negara. Perusahaan negara adalah perusahaan yang seluruh atau sebagian modalnya dimiliki oleh negara. Perusahaan negara biasa disebut dengan Badan Usaha Milik Negara (BUMN). Perusahaan negara terdiri dari 3 bentuk, yaitu Perusahaan Jawatan (Perjan), Perusahaan Umum (Perum) dan Perusahaan Perseroan (Persero). Ketiga perusahaan tersebut sepenuhnya dikelola oleh Pemerintah. Perusahaan swasta adalah perusahaan yang modalnya dikelola sepenuhnya oleh pihak swasta tanpa campur tangan pihak pemerintah. Perusahaan swasta terdiri dari 3 bentuk, yaitu Perusahaan Swasta Nasional, Perusahaan Swasta Asing dan Perusahaan Patungan (*Join Venture*), selain perusahaan swasta dan perusahaan negara masih

banyak bentuk perusahaan-perusahaan yang berkembang di Indonesia, baik yang berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum (Adil Samadani, 2013 : 44)

Adapun perusahaan yang berkembang di Indonesia adalah sebagai berikut:

1) Perusahaan Perseorangan

Perusahaan Perseorangan modal sepenuhnya ada di tangan satu orang saja yaitu sebagai pemilik modal, maka pertanggung jawaban dibebankan hanya pada satu orang saja. Adapun orang lain, hanya membantu pemilik modal dalam menjalankan usaha dagangnya. Adapun ciri-ciri dari Perusahaan Perseorangan adalah perusahaan dikelola dengan sederhana, mempunyai modal yang relatif tidak terlalu besar, kelangsungan usahanya tergantung pada pemiliknya dan juga nilai penjualannya serta nilai tambah yang diciptakan relatif kecil. Peraturan perundang-undangan memang tidak mengatur jelas mengenai keberadaan Perusahaan Perseorangan, tetapi dalam dunia bisnis di Indonesia masyarakat menggunakan dan menerima bentuk usaha ini. (Adil Samadani, 201 : 45)

2) Firma

Firma adalah tiap-tiap persekutuan yang menjalankan perusahaan dengan nama bersama. Setiap Firma dapat mengikat firma dengan pihak ketiga dengan pertanggungjawaban atas seluruh utang firma secara renteng. Adapun unsur dalam Firma yang mutlak

harus ada yaitu menjalankan perusahaan, dengan pemakaian firma (nama) bersama dan pertanggungjawaban tiap-tiap sekutu secara keseluruhan mengenai perikatan dengan firma. Perseroan firma mempunyai beberapa ciri-ciri yaitu menyelenggarakan perusahaan, mempunyai nama bersama, adanya tanggungjawab renteng, dan pada dasarnya tiap-tiap persero dapat mengikat firma dengan pihak ketiga. (Farida Hasyim, 2009 : 141)

3) Perseroan Komanditer (CV)

Berdasarkan ketentuan Pasal 19 Kitab Undang-Undang Hukum Dagang mengatur bahwa Perseroan Komanditer (CV) adalah perseroan yang menjalankan suatu perusahaan dan dibentuk oleh satu orang atau beberapa orang perseroan secara langsung bertanggung jawab seluruhnya kepada satu pihak, sedangkan satu orang atau lebih bertugas untuk melepas uang pada pihak lain. Perseroan Komanditer berada diantara Firma dan Perseroan Terbatas, dengan demikian bahwa Perseroan Komanditer merupakan pesekutuan dengan setoran uang, barang atau tenaga sebagai pemasukan para sekutu, dibentuk oleh satu orang atau lebih untuk bertanggungjawab secara renteng, sedangkan satu pihak atau lebih sebagai melepas uang. Perseroan Komanditer mempunyai dua macam, yaitu sekutu komplementer dan sekutu komanditer. (Farida Hasyim, 2009 : 145)

4) Perseroan Terbatas (PT)

Berdasarkan Pasal 1 Angka 1 Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas mengatur bahwa Perseroan Terbatas adalah suatu perusahaan berbadan hukum yang merupakan persekutuan modal, didasarkan suatu perjanjian, melakukan kegiatan usaha yang didasarkan pada modal dasar yang seluruhnya dibagi dalam saham dan memenuhi persyaratan yang sudah ditentukan oleh Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2007 tentang Perseroan Terbatas serta peraturan pelaksanaannya. Maksud dan tujuan dari pendirian Perseroan Terbatas adalah tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan, ketertiban dan kesusilaan. Perseroan Terbatas mempunyai kekayaan sendiri, jadi kekayaan pemilik perusahaan dipisahkan dengan kekayaan perusahaan. Setiap orang dapat memiliki lebih dari satu saham yang menjadi bukti pemilikan perusahaan.

5) Koperasi

Kata koperasi berasal dari bahasa Inggris *cooperation* yang artinya adalah kerjasama yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai tujuan yang sulit dicapai secara perorangan. Tujuan yang ingin dicapai adalah kepentingan ekonomi berupa peningkatan kesejahteraan bersama. Ciri utama dari koperasi adalah terdiri dari beberapa orang yang mempunyai kepentingan yang sama, tujuannya baik bersama maupun perorangan ingin memajukan kesejahteraan bersama secara kekeluargaan, alat yang dipergunakan

untuk mencapai tujuan adalah berbentuk badan usaha yang dikelola bersama dan dibiayai bersama serta tujuan dari badan usaha itu adalah mensejahterakan anggota perkumpulan. (Farida Hasyim, 2009 : 167). Adapun unsur yang membedakan koperasi dengan bentuk usaha lain yaitu para pihak, tujuan, modal, dan pembagian sisa hasil usaha. (Ricard Burton Simatupang, 2007 : 15-16)

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dikaji bahwa ada beberapa bentuk perusahaan yang berkembang di Indonesia baik perusahaan berbadan hukum maupun tidak berbadan hukum, diantaranya adalah Perusahaan Perseorangan, Firma, Perseroan Komanditer (CV), Perseroan Terbatas (PT), dan Koperasi. Adapun bentuk perusahaan berbadan hukum adalah Perseroan Terbatas (PT) dan Koperasi, sedangkan perusahaan yang tidak berbadan hukum adalah Firma, Perseroan Komanditer (CV) dan Perusahaan Perorangan. Bentuk perusahaan yang menjadi fokus penelitian adalah perusahaan berbadan hukum yaitu Perseroan Terbatas (PT) dan Yayasan dan tidak berbadan hukum yaitu Perusahaan Perorangan dan Perseroan Komanditer (CV).

C. Landasan Teori

Teori yang digunakan untuk menganalisis permasalahan-permasalahan dalam penelitian ini adalah

1. Teori Penegakan Hukum

Teori Penegakan Hukum yang dikemukakan oleh Soeryono Soekanto menjelaskan bahwa inti dari penegakan hukum terletak pada

kegiatan menyasikan antara apa yang ada di dalam kaidah hukum terhadap penciptaan, pemeliharaan dan mempertahankan kedamaian dalam pergaulan hidup. Menurut Soekanto bahwa masalah pokok dalam penegakan hukum adalah terletak pada hukumnya sendiri, penegak hukumnya, sarana atau fasilitas yang mendukung, masyarakat dimana hukum itu diberlakukan, dan budaya hukum masyarakatnya. (Sabian Utsman, 2009 : 373-374) Teori ini digunakan untuk mengkaji dan mengetahui pelaksanaan penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta dan mengetahui serta mengusulkan pembaharuan hukum terhadap sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta.

2. Teori Kemanfaatan

Teori Kemanfaatan yang dikemukakan oleh Jeremy Bentham mengatakan bahwa hukum ingin menjamin kebahagiaan bagi manusia dalam jumlah sebanyak-banyaknya (*the greatest good of the greatest number*). Tujuan utama hukum adalah memberikan manfaat untuk menghasilkan kesenangan atau kebahagiaan sebesar-besarnya bagi orang banyak. (Sudikno Metokusumo, 2010 : 103) Teori ini digunakan untuk mengkaji dan mengetahui pelaksanaan penerapan sanksi bagi perusahaan yang tidak mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta dan mengetahui serta mengusulkan pembaharuan hukum terhadap sanksi bagi perusahaan yang tidak

mengikutsertakan pekerja dalam program jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan di Kota Yogyakarta.

D. Batasan Konsep

Batasan konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Sanksi

Sanksi adalah hukuman untuk menaati ketetapan yang sudah ditentukan dalam peraturan atau sebuah perjanjian. (Habib Adjie, 2008 : 89)

2. Perusahaan

Perusahaan adalah setiap bentuk usaha yang berbadan hukum atau tidak, milik orang perseorangan, milik persekutuan, atau milik badan hukum, baik milik swasta maupun milik negara yang mempekerjakan pekerja/buruh dengan membayar upah atau imbalan dalam bentuk lain berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Butir 6 A.

3. Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah salah satu bentuk perlindungan sosial untuk menjamin seluruh rakyat agar dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Pasal 1 Butir 2.

4. BPJS

BPJS adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Pasal 1 Butir 1.

5. BPJS Ketenagakerjaan

BPJS Ketenagakerjaan adalah Badan Hukum Publik yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan sosial bagi pekerja. Adapun program jaminan sosial meliputi jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kematian berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dalam Pasal 6 ayat (2).

