PERTANGGUNG JAWABAN HUKUM PERUSAHAAN TERHADAP PEKERJA HARIAN LEPAS YANG TIDAK TERDAFTAR DALAM BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN [1]

Oleh :
Inayah Putri Harun [2]
Herlyanti Bawole [3]
Hironimus Taroreh [4]

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaturan hukum terhadap pekerja harian lepas dalam perusahaan serta untuk menganalisis pertanggungjawaban hukum terhadap pekerja harian lepas yang tidak terdaftar dalam BPJS ketenagakerjaan. Dengan menggunakan metode penelitian yuridis normatif, dapat ditarik kesimpulan yaitu : 1. Pengaturan hukum terhadap pekerja harian lepas dalam perusahaan di Indonesia secara normatif telah memperoleh dasar hukum yang jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam konstruksi hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja tidak ditentukan oleh sifat tetap atau tidak tetapnya pekerjaan, melainkan oleh terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. 2. Pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap pekerja harian lepas yang tidak terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan bersifat imperatif dan tidak dapat dinegosiasikan, karena kewajiban pendaftaran peserta BPJS merupakan kewajiban hukum yang bersifat memaksa (*mandatory rule*) sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Kata Kunci : *tanggungjawab perusahaan, pekerja harian lepas, tidak terdaftar dalam BPJS ketenagakerjaan*

ABSTRACT

This research aims to examine the legal regulation of daily casual workers in companies and to analyze the legal liability of companies toward daily casual workers who are not registered with the Employment Social Security Agency (BPJS Ketenagakerjaan). Using a normative juridical research method, the study concludes that: 1. The legal regulation of daily casual workers in companies in Indonesia has been normatively provided with a clear legal basis under Law Number 13 of 2003 concerning Manpower, as amended by Law Number 6 of 2023 concerning Job Creation. Within the framework of labor law, an employment relationship is not determined by whether the work is permanent or non-permanent, but rather by the fulfillment of the elements of work, wages, and orders. 2. The legal liability of companies toward daily casual workers who are not registered with BPJS Ketenagakerjaan is mandatory and cannot be negotiated, because the obligation to register workers as participants in the social security program constitutes a compulsory legal obligation (mandatory rule), as stipulated in Article 15 of Law Number 24 of 2011 concerning the Social Security Administering Agency (BPJS).

Keywords: *company liability, daily casual workers, workers not registered with BPJS Ketenagakerjaan.*

---

[1] Artikel Skripsi
[2] Mahasiswa Fakultas Hukum Unsrat, NIM 220711010994
[3] Fakultas Hukum Unsrat, Doktor Ilmu Hukum
[4] Fakultas Hukum Unsrat, Magister Ilmu Hukum

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perlindungan tenaga kerja merupakan hak konstitusional yang dijamin oleh negara. Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menegaskan bahwa setiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Selain itu, Pasal 28H ayat (3) UUD 1945 juga menyatakan bahwa setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa perlindungan sosial, termasuk jaminan sosial ketenagakerjaan, merupakan bagian dari hak asasi yang wajib dipenuhi oleh negara melalui kebijakan dan regulasi yang efektif.[5]

Sebagai implementasi dari amanat konstitusi tersebut, pemerintah membentuk Sistem Jaminan Sosial Nasional (SJSN) melalui Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Melalui BPJS Ketenagakerjaan, negara memberikan perlindungan terhadap risiko kecelakaan kerja, kematian, hari tua, kehilangan pekerjaan, dan pensiun. Program tersebut tidak hanya diperuntukkan bagi pekerja tetap, tetapi juga mencakup pekerja dengan hubungan kerja tidak tetap, termasuk pekerja harian lepas.[6]

Namun demikian, implementasi perlindungan jaminan sosial bagi pekerja harian lepas masih menghadapi berbagai kendala. Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS), jumlah pekerja sektor informal di Indonesia masih mendominasi struktur ketenagakerjaan nasional. Sebagian besar pekerja dalam sektor tersebut belum memperoleh perlindungan jaminan sosial secara optimal sehingga rentan mengalami kerugian ekonomi ketika menghadapi risiko kerja. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan antara norma hukum yang mengatur perlindungan pekerja dengan pelaksanaannya di lapangan.[7]

Pekerja harian lepas merupakan pekerja yang bekerja berdasarkan kebutuhan perusahaan dengan sistem pembayaran upah harian dan hubungan kerja yang bersifat tidak tetap. Meskipun memiliki karakteristik khusus, pekerja harian lepas tetap termasuk dalam kategori pekerja yang wajib memperoleh perlindungan sosial sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Akan tetapi, dalam praktiknya masih ditemukan perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja harian lepas sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dengan alasan efisiensi biaya, tingginya tingkat pergantian pekerja, maupun minimnya pengawasan dari instansi terkait.[8]

Tidak didaftarkannya pekerja harian lepas dalam program BPJS Ketenagakerjaan dapat menimbulkan berbagai konsekuensi hukum. Ketika terjadi kecelakaan kerja, pekerja tidak memperoleh manfaat jaminan yang seharusnya diterima. Akibatnya, seluruh beban biaya pengobatan maupun kerugian ekonomi berpotensi ditanggung sendiri oleh pekerja atau keluarganya. Dari sisi hukum, tindakan perusahaan tersebut dapat dikategorikan sebagai pelanggaran terhadap kewajiban normatif yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan.[9]

Menurut Asyhadie, perlindungan hukum terhadap tenaga kerja bertujuan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja serta mewujudkan hubungan industrial yang harmonis antara pekerja dan pengusaha. Perlindungan tersebut tidak hanya mencakup aspek keselamatan dan kesehatan kerja, tetapi juga jaminan sosial sebagai bentuk perlindungan terhadap risiko sosial ekonomi yang dapat dialami pekerja selama menjalankan pekerjaannya. Pendapat ini menunjukkan bahwa jaminan sosial merupakan bagian integral dari perlindungan tenaga kerja yang tidak dapat dipisahkan dari hubungan kerja[10].

Selain itu, Khakim berpendapat bahwa pemberian jaminan sosial kepada pekerja merupakan kewajiban hukum yang harus dipenuhi oleh pemberi kerja sebagai bentuk tanggung jawab terhadap kesejahteraan pekerja. Oleh karena itu, pengabaian terhadap kewajiban pendaftaran pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya menimbulkan kerugian bagi pekerja, tetapi juga berpotensi menimbulkan sanksi administratif maupun sanksi hukum lainnya bagi perusahaan.[11]

---

[5] Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Pasal 27 ayat (2) dan Pasal 28H ayat (3).

[6] Undang-Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

[7] Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia Tahun 2024* (Jakarta: BPS, 2024), hlm. 15.

[8] Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

[9] Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 78.

[10] Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian.

[11] Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, Pasal 15.

Perlindungan tenaga kerja merupakan salah satu aspek penting dalam pembangunan hukum ketenagakerjaan yang berkeadilan. Secara global, International Labour Organization (ILO) melalui konsep *decent work* menegaskan bahwa setiap pekerja berhak memperoleh perlindungan sosial yang memadai, termasuk jaminan terhadap risiko kerja dan ketidakpastian ekonomi. Konsep ini menjadi standar internasional yang mendorong negara-negara untuk memperluas cakupan perlindungan tenaga kerja, termasuk bagi pekerja non-formal.[12]

Di Indonesia, perlindungan tenaga kerja diwujudkan melalui sistem jaminan sosial nasional yang diselenggarakan oleh BPJS Ketenagakerjaan berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Program ini bertujuan untuk memberikan jaminan perlindungan terhadap risiko sosial ekonomi bagi seluruh pekerja. Namun, realitas menunjukkan bahwa cakupan kepesertaan masih belum optimal. Data Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa sekitar 59% tenaga kerja Indonesia masih berada di sektor informal, yang rentan tidak memiliki akses terhadap jaminan sosial ketenagakerjaan.[13]

Selain itu, laporan BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan adanya kesenjangan antara jumlah pekerja aktif dan jumlah peserta yang terdaftar. Meskipun terjadi peningkatan jumlah peserta setiap tahun, masih banyak pekerja yang belum terlindungi, khususnya pekerja dengan status tidak tetap seperti pekerja harian lepas. Kondisi ini mencerminkan adanya permasalahan dalam implementasi kebijakan jaminan sosial di Indonesia.[14]

Pekerja harian lepas merupakan kelompok pekerja yang memiliki karakteristik hubungan kerja yang tidak tetap, dengan upah yang dibayarkan berdasarkan kehadiran atau hasil kerja harian. Kondisi ini menyebabkan posisi pekerja menjadi rentan terhadap berbagai risiko, termasuk tidak adanya perlindungan jaminan sosial. Dalam praktiknya, banyak perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja harian lepas ke dalam BPJS Ketenagakerjaan, meskipun secara normatif kewajiban tersebut telah diatur dalam peraturan perundang-undangan.[15]

Permasalahan utama yang muncul adalah ketidakjelasan pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap pekerja harian lepas yang tidak terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan. Ketika terjadi kecelakaan kerja atau risiko lainnya, pekerja sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang layak. Hal ini menimbulkan ketimpangan perlindungan hukum dan berpotensi melanggar hak-hak dasar pekerja.[16]

Selain itu, lemahnya pengawasan dan penegakan hukum menjadi tantangan tersendiri. Kementerian Ketenagakerjaan mencatat bahwa tingkat kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban jaminan sosial masih rendah, terutama pada sektor informal dan usaha kecil menengah. Kondisi ini diperparah dengan rendahnya kesadaran hukum serta keterbatasan akses pekerja terhadap mekanisme pengaduan dan penyelesaian sengketa.[17]

Penelitian mengenai perlindungan tenaga kerja telah banyak dilakukan oleh para akademisi. Asyhadie (2013) dalam kajiannya menekankan pentingnya perlindungan hukum bagi tenaga kerja sebagai bagian dari hubungan industrial yang harmonis. Penelitian ini lebih berfokus pada pekerja formal dan belum secara spesifik membahas pekerja harian lepas.[18]

Khakim (2014) juga mengkaji kewajiban pemberi kerja dalam memberikan jaminan sosial kepada pekerja. Penelitian tersebut menegaskan bahwa jaminan sosial merupakan hak normatif pekerja yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Namun, kajian ini masih bersifat umum dan belum mengkaji secara mendalam aspek pertanggungjawaban hukum dalam kasus pelanggaran kewajiban tersebut.[19]

Selain itu, beberapa penelitian dalam jurnal hukum menunjukkan bahwa pekerja sektor informal, termasuk pekerja harian lepas, sering kali tidak mendapatkan perlindungan yang memadai dalam sistem jaminan sosial. Hal ini disebabkan oleh status hubungan kerja yang tidak jelas serta lemahnya implementasi regulasi di lapangan.[20]

Penelitian terdahulu menunjukkan adanya beberapa keterbatasan. Pertama, kurangnya fokus pada pekerja harian lepas sebagai subjek utama penelitian. Kedua, belum adanya analisis mendalam mengenai pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap pekerja yang tidak

[12] International Labour Organization, *Decent Work Agenda*, 2020.
[13] Badan Pusat Statistik, *Keadaan Ketenagakerjaan Indonesia 2023*.
[14] BPJS Ketenagakerjaan, *Laporan Tahunan 2023*.
[15] Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS.
[16] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2014.
[17] Kementerian Ketenagakerjaan RI, *Laporan Pengawasan Ketenagakerjaan*, 2022.
[18] Zaeni Asyhadie, *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, 2013
[19] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, 2014.
[20] Jurnal Hukum & Pembangunan, 2021

didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan. Ketiga, sebagian besar penelitian masih bersifat normatif tanpa didukung oleh data empiris yang memadai.[21]

Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menganalisis secara komprehensif pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap pekerja harian lepas yang tidak terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian ini juga akan mengkaji kesesuaian antara norma hukum dan praktik di lapangan serta memberikan rekomendasi untuk meningkatkan efektivitas perlindungan tenaga kerja. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baru dalam pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan.[22]

Urgensi penelitian ini didasarkan pada masih tingginya jumlah pekerja harian lepas yang tidak mendapatkan perlindungan jaminan sosial. Kondisi ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan pekerja, tetapi juga menunjukkan adanya kelemahan dalam sistem penegakan hukum ketenagakerjaan di Indonesia. Oleh karena itu, diperlukan penelitian yang mampu memberikan kejelasan mengenai pertanggungjawaban hukum perusahaan serta mendorong perbaikan kebijakan dan praktik di lapangan.[23]

Dengan adanya penelitian ini, diharapkan dapat tercipta sistem perlindungan tenaga kerja yang lebih adil, inklusif, dan sesuai dengan prinsip keadilan sosial. Penelitian ini juga menjadi penting sebagai dasar bagi pembuat kebijakan dalam merumuskan regulasi yang lebih efektif serta meningkatkan kesadaran hukum di kalangan masyarakat dan pelaku usaha.[24]

B. Rumusan masalah

1. Bagaimana Pengaturan Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Dalam Perusahaan ?
2. Bagaimana Pertanggungjawaban Hukum Terhadap Pekerja Harian Lepas Yang Tidak Terdaftar Dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan ?

C. Metode Penulisan

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian hukum normatif.

PEMBAHASAN

A. Pertanggungjawaban Hukum Perusahaan Terhadap Pekerja Harian Lepas Yang Tidak Terdaftar Dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Perusahaan sebagai pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan kepada setiap pekerja yang berada dalam hubungan kerja, termasuk pekerja harian lepas. Perlindungan tersebut tidak hanya mencakup pemberian upah, tetapi juga meliputi perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja serta jaminan sosial ketenagakerjaan. Kewajiban tersebut merupakan bentuk tanggung jawab hukum perusahaan terhadap pekerja yang dipekerjakannya.[25]

Berdasarkan Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa kewajiban pendaftaran pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan merupakan kewajiban hukum yang bersifat imperatif atau memaksa. Penggunaan kata "wajib" dalam norma hukum tersebut menegaskan bahwa perusahaan tidak diberikan kebebasan untuk memilih apakah akan mendaftarkan pekerjanya atau tidak, melainkan harus melaksanakan kewajiban tersebut sebagai bentuk kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan.[26]

Menurut penulis, keberadaan Pasal 15 Undang-Undang BPJS merupakan bentuk perlindungan negara terhadap pekerja agar memperoleh jaminan sosial secara menyeluruh. Oleh karena itu, pekerja harian lepas yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan tetap berhak memperoleh perlindungan yang sama melalui kepesertaan dalam BPJS Ketenagakerjaan. Apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajiban tersebut, maka perusahaan telah mengabaikan hak pekerja yang secara hukum telah dijamin oleh negara.[27]

Oleh karena itu, dalam hubungan kerja pekerja harian lepas tetap memiliki kedudukan sebagai pekerja sepanjang memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur

---

[21] Analisis berbagai penelitian terdahulu tentang ketenagakerjaan.
[22] Penulis, analisis penelitian.
[23] BPJS Ketenagakerjaan, 2023.
[24] International Labour Organization, 2020.
[25] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm 47
[26] Republik Indonesia, *Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial*, Pasal 15 ayat (1).
[27] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 119.

dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, setiap pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa kewajiban pendaftaran BPJS tidak hanya berlaku bagi pekerja tetap, tetapi juga bagi pekerja harian lepas yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan.[28]

Dalam praktik ketenagakerjaan, tidak didaftarkannya pekerja harian lepas dalam program BPJS Ketenagakerjaan menimbulkan berbagai konsekuensi nyata yang merugikan pekerja secara langsung. Salah satu dampak paling signifikan adalah ketika terjadi kecelakaan kerja, pekerja tidak memperoleh perlindungan jaminan sosial sebagaimana seharusnya dijamin oleh sistem BPJS Ketenagakerjaan. Akibatnya, seluruh biaya pengobatan dan pemulihan harus ditanggung secara mandiri oleh pekerja atau keluarganya, sehingga menimbulkan beban ekonomi yang cukup berat, terutama bagi pekerja dengan penghasilan tidak tetap.[29]

Selain itu, ketiadaan kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan juga menyebabkan hilangnya akses terhadap berbagai program perlindungan jangka panjang, seperti jaminan kematian, jaminan hari tua, dan jaminan pensiun. Kondisi ini menunjukkan bahwa pekerja harian lepas berada dalam posisi yang lebih rentan dibandingkan pekerja tetap, yang pada umumnya telah memperoleh perlindungan sosial secara menyeluruh melalui sistem kepesertaan yang telah diatur oleh perusahaan.[30]

Ketimpangan perlindungan tersebut mencerminkan adanya kesenjangan (*gap*) dalam implementasi hukum ketenagakerjaan, di mana secara normatif seluruh pekerja seharusnya memperoleh perlindungan yang sama, namun dalam praktiknya masih terdapat perbedaan perlakuan berdasarkan status hubungan kerja. Hal ini tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi pekerja, tetapi juga mencerminkan belum optimalnya penerapan prinsip keadilan sosial dalam hubungan industrial.

Dengan demikian, kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan utama bukan hanya terletak pada aspek pengaturan hukum, tetapi juga pada kepatuhan perusahaan dalam melaksanakan kewajiban hukum yang telah ditentukan, sehingga perlindungan terhadap pekerja harian lepas masih belum berjalan secara efektif di lapangan.[31]

Berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pekerja harian lepas tetap memiliki kedudukan yang sama sebagai subjek hukum dalam hubungan kerja. Meskipun sifat pekerjaannya tidak tetap, keberadaan pekerja harian lepas tidak dapat dipisahkan dari unsur pekerjaan, upah, dan perintah yang menjadi dasar lahirnya hubungan kerja. Oleh karena itu, perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas harus diberikan secara proporsional sesuai dengan hak-hak yang dijamin oleh hukum ketenagakerjaan.

Dalam perspektif perlindungan hukum, keberadaan pekerja harian lepas menunjukkan bahwa hukum tidak hanya berfungsi mengatur hubungan kerja, tetapi juga memberikan jaminan perlindungan kepada pihak yang secara ekonomi memiliki posisi lebih lemah. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bertujuan untuk memberikan pengayoman terhadap hak-hak masyarakat dari kemungkinan tindakan yang merugikan oleh pihak lain.[1] Oleh karena itu, pekerja harian lepas tetap berhak memperoleh perlindungan yang sama dalam bidang ketenagakerjaan meskipun hubungan kerjanya bersifat tidak tetap.

Apabila perusahaan tidak mendaftarkan pekerja harian lepas dalam BPJS Ketenagakerjaan, maka perusahaan telah mengabaikan kewajiban hukum yang ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan. Tindakan tersebut mengakibatkan pekerja kehilangan perlindungan terhadap berbagai risiko kerja, seperti kecelakaan kerja, kematian, maupun jaminan hari tua yang seharusnya menjadi hak pekerja.

Menurut teori perlindungan hukum yang dikemukakan oleh Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum diberikan untuk menjamin terpenuhinya hak-hak masyarakat dari tindakan yang dapat merugikan kepentingannya.

Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif. Perlindungan hukum preventif

[28] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
[29] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 132
[30] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 98.
[31] Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 25

merupakan perlindungan yang diberikan sebelum terjadi pelanggaran hukum, sedangkan perlindungan hukum represif diberikan setelah terjadi pelanggaran hukum melalui mekanisme penegakan hukum dan pemberian sanksi.

Dalam konteks pekerja harian lepas, perlindungan hukum preventif diwujudkan melalui berbagai ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur hak-hak pekerja, termasuk kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Keberadaan Undang-Undang Ketenagakerjaan dan Undang-Undang BPJS merupakan bentuk upaya negara untuk mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak pekerja.

Sementara itu, perlindungan hukum represif diwujudkan melalui pemberian sanksi terhadap perusahaan yang melanggar kewajiban hukumnya. Dalam hal perusahaan tidak mendaftarkan pekerja harian lepas ke dalam BPJS Ketenagakerjaan, maka perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan demikian, perlindungan hukum preventif dan represif memiliki peran yang saling melengkapi dalam menjamin terpenuhinya hak-hak pekerja.

Perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja harian lepas dalam BPJS Ketenagakerjaan dapat dimintai pertanggungjawaban hukum karena telah melanggar kewajiban yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Pertanggungjawaban tersebut dapat berupa tanggung jawab administratif, perdata, maupun bentuk pertanggungjawaban lain sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Untuk menjamin terlaksananya kewajiban pendaftaran pekerja ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 juga mengatur mengenai sanksi terhadap pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajibannya. Pasal 17 ayat (1) menyebutkan bahwa pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan kewajiban sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 dapat dikenai sanksi administratif.

Sanksi administratif tersebut meliputi teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Pengaturan tersebut menunjukkan bahwa negara tidak hanya memberikan kewajiban kepada perusahaan, tetapi juga menyediakan mekanisme penegakan hukum untuk memastikan perlindungan terhadap pekerja dapat terlaksana secara efektif. Dengan demikian, ketidakpatuhan perusahaan dalam mendaftarkan pekerja harian lepas ke dalam BPJS Ketenagakerjaan dapat menimbulkan konsekuensi hukum yang nyata bagi perusahaan sebagai pemberi kerja.[32]

Dalam sistem hukum ketenagakerjaan Indonesia, perlindungan terhadap tenaga kerja merupakan tanggung jawab yang harus dipenuhi oleh perusahaan sebagai pemberi kerja. Salah satu bentuk perlindungan tersebut diwujudkan melalui kewajiban mendaftarkan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Kewajiban tersebut diatur dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial yang menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.

Perlindungan terhadap tenaga kerja juga ditegaskan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023. Peraturan tersebut menempatkan pekerja sebagai pihak yang harus memperoleh perlindungan atas hak-hak normatifnya, termasuk hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan.

Dengan adanya pengaturan tersebut, kewajiban pendaftaran BPJS bukan merupakan kebijakan sukarela perusahaan, melainkan kewajiban hukum yang harus dipenuhi terhadap seluruh pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan.

Hubungan kerja antara perusahaan dan pekerja harian lepas menimbulkan hak dan kewajiban bagi kedua belah pihak. Perusahaan berkewajiban memberikan upah, perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja, serta perlindungan sosial kepada pekerja yang dipekerjakannya[33].

Kewajiban tersebut tetap melekat meskipun pekerja berstatus sebagai pekerja harian lepas. Status hubungan kerja yang tidak tetap tidak menghilangkan kewajiban perusahaan untuk memenuhi hak-hak normatif pekerja. Oleh karena itu, pekerja harian lepas tetap berhak memperoleh perlindungan jaminan sosial melalui BPJS Ketenagakerjaan.

Secara hukum, pekerja harian lepas tetap termasuk dalam kategori pekerja apabila memenuhi unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Ketiga unsur tersebut merupakan unsur utama yang membentuk hubungan kerja sebagaimana diatur dalam hukum ketenagakerjaan. Dengan

---

[32] Hamdan, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi dalam Hukum Pidana Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 87.

[33] Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2016), hlm. 25

terpenuhinya unsur-unsur tersebut, pekerja harian lepas memiliki kedudukan hukum yang sama sebagai subjek yang berhak memperoleh perlindungan ketenagakerjaan. Oleh karena itu, perusahaan tidak dapat menggunakan alasan status pekerja harian lepas untuk menghindari kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan.[34]

Pertanggungjawaban hukum perusahaan timbul karena adanya kewajiban hukum yang tidak dilaksanakan. Dalam konteks ini, perusahaan memiliki kewajiban untuk mendaftarkan pekerja ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Ketika kewajiban tersebut tidak dilaksanakan, maka perusahaan dapat dimintai pertanggungjawaban atas akibat yang ditimbulkan.

Menurut Muladi dan Dwidja Priyatno, pertanggungjawaban hukum korporasi merupakan konsekuensi atas tindakan atau kelalaian yang dilakukan oleh badan hukum dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, kelalaian perusahaan dalam memberikan perlindungan jaminan sosial kepada pekerja dapat menjadi dasar untuk menuntut pertanggungjawaban hukum perusahaan.

B. Akibat Hukum Bagi Perusahaan Yang Tidak Mendaftarkan Pekerja Harian Lepas Dalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

Perusahaan yang mempekerjakan pekerja harian lepas pada dasarnya memiliki kewajiban untuk memberikan perlindungan sosial melalui kepesertaan dalam program BPJS Ketenagakerjaan. Kewajiban tersebut merupakan perintah langsung dari peraturan perundang-undangan yang bertujuan menjamin terpenuhinya hak pekerja atas perlindungan sosial. Oleh karena itu, perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dapat dikenakan berbagai akibat hukum sesuai ketentuan yang berlaku.

Kewajiban pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerja sebagai peserta BPJS diatur dalam Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 yang menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Ketentuan tersebut berlaku bagi seluruh pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan perusahaan, termasuk pekerja harian lepas.

Apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajiban tersebut, maka perusahaan dapat dikenakan sanksi administratif. Berdasarkan Pasal 17 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, pemberi kerja selain penyelenggara negara yang tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerjanya dapat dikenai sanksi administratif. Sanksi administratif tersebut merupakan bentuk penegakan hukum yang bertujuan meningkatkan kepatuhan perusahaan terhadap kewajiban jaminan sosial ketenagakerjaan.

Menurut penulis, kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan merupakan kewajiban hukum yang bersifat imperatif. Hal tersebut terlihat dari penggunaan frasa "wajib" dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS. Penggunaan frasa tersebut menunjukkan bahwa perusahaan tidak diberikan pilihan untuk menentukan apakah pekerja akan didaftarkan atau tidak, melainkan harus melaksanakan kewajiban tersebut sebagai bentuk tanggung jawab hukum terhadap pekerja.

Apabila perusahaan tidak melaksanakan kewajiban tersebut, maka perusahaan telah mengabaikan hak pekerja untuk memperoleh perlindungan sosial. Kondisi tersebut dapat menimbulkan kerugian bagi pekerja, khususnya ketika pekerja mengalami kecelakaan kerja, meninggal dunia, atau memasuki usia tidak produktif. Dalam keadaan demikian, pekerja kehilangan manfaat perlindungan yang seharusnya diperoleh melalui program BPJS Ketenagakerjaan.

Pasal 17 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 menjelaskan bahwa sanksi administratif dapat berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu. Pemberian sanksi tersebut menunjukkan bahwa negara memberikan tekanan hukum kepada perusahaan agar memenuhi kewajibannya dalam memberikan perlindungan kepada pekerja.

Selain sanksi administratif, perusahaan juga dapat dimintai pertanggungjawaban apabila pekerja mengalami kerugian akibat tidak didaftarkan dalam BPJS Ketenagakerjaan. Misalnya, apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja dan tidak memperoleh manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja karena tidak terdaftar sebagai peserta BPJS, maka perusahaan dapat diminta untuk menanggung kerugian yang timbul akibat kelalaiannya dalam memenuhi kewajiban hukum.[35]

---

[34] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. .56

[35] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014),

Dari perspektif perlindungan hukum, tindakan perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan bertentangan dengan prinsip perlindungan terhadap tenaga kerja. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bertujuan memberikan jaminan atas hak-hak yang dimiliki oleh setiap orang agar tidak dirugikan oleh tindakan pihak lain. Dalam hubungan kerja, perlindungan tersebut diwujudkan melalui pemenuhan hak pekerja atas jaminan sosial ketenagakerjaan.

Dengan demikian, tidak didaftarkannya pekerja harian lepas ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan menimbulkan konsekuensi hukum bagi perusahaan berupa sanksi administratif dan tanggung jawab atas kerugian yang dialami pekerja. Oleh karena itu, perusahaan wajib melaksanakan kewajibannya untuk mendaftarkan seluruh pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan sebagai bentuk tanggung jawab hukum dan perlindungan terhadap pekerja.

Perlindungan jaminan sosial ketenagakerjaan merupakan hak setiap pekerja yang dijamin oleh peraturan perundang-undangan. Dalam pelaksanaannya, perusahaan sebagai pemberi kerja memiliki kewajiban untuk mendaftarkan seluruh pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan tanpa membedakan status hubungan kerjanya. Kewajiban tersebut merupakan bentuk tanggung jawab hukum perusahaan dalam memberikan perlindungan terhadap risiko sosial dan ekonomi yang dapat dialami oleh pekerja selama menjalankan pekerjaannya.

Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial secara tegas mengatur bahwa pemberi kerja wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa kewajiban pendaftaran BPJS merupakan kewajiban yang bersifat imperatif dan harus dilaksanakan oleh setiap perusahaan. Dengan demikian, tidak dilaksanakannya kewajiban tersebut dapat menimbulkan konsekuensi hukum bagi perusahaan.

Salah satu akibat hukum yang dapat dikenakan kepada perusahaan adalah sanksi administratif. Berdasarkan Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajiban mendaftarkan pekerjanya dapat dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu. Sanksi tersebut diberikan sebagai upaya penegakan hukum agar perusahaan mematuhi kewajiban yang telah ditetapkan oleh negara.

Selain sanksi administratif, perusahaan juga dapat dimintai pertanggungjawaban atas kerugian yang dialami pekerja akibat tidak terdaftarnya pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan. Apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja atau risiko lainnya yang seharusnya ditanggung oleh program BPJS Ketenagakerjaan, maka perusahaan dapat diminta untuk menanggung kerugian yang timbul sebagai akibat dari kelalaiannya dalam memenuhi kewajiban hukum. Hal ini sejalan dengan prinsip pertanggungjawaban hukum yang menyatakan bahwa setiap pihak yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban hukum harus bertanggung jawab atas akibat yang ditimbulkan.

Pasal 15 ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menyatakan bahwa pemberi kerja secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta kepada BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti. Ketentuan tersebut menunjukkan bahwa kewajiban pendaftaran pekerja ke dalam program BPJS bukan merupakan pilihan perusahaan, melainkan kewajiban hukum yang harus dilaksanakan oleh setiap pemberi kerja.

Apabila dikaitkan dengan pekerja harian lepas, maka kewajiban tersebut tetap berlaku sepanjang terdapat hubungan kerja antara pekerja dan perusahaan. Hubungan kerja yang dimaksud ditandai dengan adanya unsur pekerjaan, upah, dan perintah sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, status pekerja harian lepas tidak dapat dijadikan alasan bagi perusahaan untuk menghindari kewajiban mendaftarkan pekerja ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan.

Kewajiban pendaftaran pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan merupakan bentuk perlindungan hukum preventif yang diberikan oleh negara kepada pekerja. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum preventif bertujuan mencegah terjadinya pelanggaran terhadap hak-hak masyarakat melalui pengaturan yang jelas dalam peraturan perundang-undangan. Dalam konteks ini, Pasal 15 Undang-Undang BPJS merupakan instrumen hukum yang dirancang untuk mencegah hilangnya hak pekerja atas jaminan sosial ketenagakerjaan.

Dengan demikian, tidak didaftarkannya pekerja harian lepas dalam program BPJS Ketenagakerjaan dapat dianggap sebagai bentuk pelanggaran terhadap kewajiban hukum perusahaan yang berpotensi menimbulkan kerugian bagi pekerja serta menghilangkan hak

pekerja untuk memperoleh perlindungan sosial yang dijamin oleh undang-undang.[36]

Sebagai bentuk penegakan hukum terhadap kewajiban pemberi kerja, Pasal 17 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 mengatur bahwa pemberi kerja yang tidak melaksanakan kewajibannya dapat dikenai sanksi administratif. Sanksi administratif tersebut berupa teguran tertulis, denda, dan/atau tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.[37]

Pengaturan sanksi administratif tersebut menunjukkan bahwa negara memberikan mekanisme penegakan hukum untuk menjamin terlaksananya kewajiban perusahaan dalam mendaftarkan pekerja sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan. Sanksi tersebut bertujuan mendorong kepatuhan perusahaan serta memberikan efek pencegahan agar perusahaan tidak mengabaikan hak-hak pekerja.[38]

Apabila perusahaan tidak mendaftarkan pekerja harian lepas ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan, maka perusahaan telah melakukan pelanggaran terhadap kewajiban hukum yang secara tegas diperintahkan oleh undang-undang. Dalam perspektif pertanggungjawaban hukum korporasi, perusahaan sebagai badan hukum dapat dimintai pertanggungjawaban atas tindakan atau kelalaian yang dilakukan dalam menjalankan kegiatan usahanya.[39]

Menurut Muladi dan Dwidja Priyatno, korporasi sebagai subjek hukum dapat dimintai pertanggungjawaban atas perbuatan yang dilakukan oleh organ-organ perusahaan yang bertindak untuk dan atas nama perusahaan. Dengan demikian, keputusan perusahaan untuk tidak mendaftarkan pekerja dalam program BPJS Ketenagakerjaan merupakan tindakan yang dapat menimbulkan konsekuensi hukum bagi perusahaan itu sendiri.[40]

Selain menimbulkan sanksi administratif, tidak didaftarkannya pekerja juga dapat menyebabkan kerugian bagi pekerja apabila terjadi kecelakaan kerja, kematian, atau risiko sosial lainnya yang seharusnya dijamin melalui program BPJS Ketenagakerjaan. Oleh karena itu, kepatuhan terhadap Pasal 17 Undang-Undang BPJS tidak hanya berkaitan dengan kewajiban administratif perusahaan, tetapi juga berkaitan dengan perlindungan hak-hak pekerja sebagai bagian dari prinsip keadilan sosial dalam hubungan kerja.

Menurut Muladi dan Dwidja Priyatno, pertanggungjawaban hukum merupakan konsekuensi yang harus diterima oleh subjek hukum atas perbuatan yang dilakukannya yang menimbulkan akibat hukum. Dalam konteks ketenagakerjaan, perusahaan sebagai badan hukum dapat dimintai pertanggungjawaban apabila tidak melaksanakan kewajiban yang telah ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Oleh karena itu, tidak didaftarkannya pekerja harian lepas dalam BPJS Ketenagakerjaan dapat menjadi dasar untuk menuntut pertanggungjawaban perusahaan.[41]

Dari perspektif perlindungan hukum, tindakan perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan juga bertentangan dengan tujuan hukum ketenagakerjaan yang memberikan perlindungan kepada pekerja sebagai pihak yang memiliki posisi lebih lemah dalam hubungan kerja. Menurut Philipus M. Hadjon, perlindungan hukum bertujuan memberikan jaminan terhadap hak-hak yang dimiliki oleh setiap orang agar terhindar dari tindakan yang merugikan. Dengan tidak didaftarkannya pekerja dalam BPJS Ketenagakerjaan, maka hak pekerja untuk memperoleh perlindungan sosial tidak terpenuhi secara optimal.[42]

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja harian lepas dalam program BPJS Ketenagakerjaan dapat dikenakan berbagai akibat hukum, baik berupa sanksi administratif maupun kewajiban untuk bertanggung jawab atas kerugian yang dialami pekerja. Oleh karena itu, kepatuhan perusahaan dalam mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan merupakan bentuk pelaksanaan tanggung jawab hukum sekaligus upaya perlindungan terhadap hak-hak pekerja.

Tidak didaftarkannya pekerja harian lepas dalam program BPJS Ketenagakerjaan dapat menimbulkan berbagai kerugian bagi pekerja.

---

[36] Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 2.

[37] Republik Indonesia, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, Pasal 17.

[38] Abdul Khakim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: Citra Aditya Bakti, 2014), hlm. 176.

[39] Hamdan, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi dalam Hukum Pidana Indonesia* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2019), hlm. 45.

[40] Muladi dan Dwidja Priyatno, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 57.

[41] Muladi dan Dwidja Priyatno, *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi* (Jakarta: Kencana, 2010), hlm. 54

[42] Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 25.

Kerugian tersebut tidak hanya bersifat ekonomi, tetapi juga berkaitan dengan hilangnya perlindungan hukum yang seharusnya diperoleh pekerja sebagai bagian dari hak konstitusional warga negara.[43]

Apabila pekerja mengalami kecelakaan kerja, pekerja tidak dapat memperoleh manfaat Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK) yang meliputi biaya pengobatan, santunan sementara tidak mampu bekerja, maupun santunan cacat. Selain itu, apabila pekerja meninggal dunia, ahli waris tidak dapat memperoleh manfaat Jaminan Kematian (JKM) sebagaimana diatur dalam program BPJS Ketenagakerjaan.[44]

Kerugian lainnya adalah hilangnya hak atas Jaminan Hari Tua (JHT) dan Jaminan Pensiun (JP) yang berfungsi sebagai perlindungan ekonomi bagi pekerja pada masa yang akan datang. Oleh karena itu, tidak didaftarkannya pekerja harian lepas dalam BPJS Ketenagakerjaan menunjukkan adanya pengabaian terhadap hak-hak pekerja yang dijamin oleh hukum.

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap pekerja harian lepas yang tidak terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Pengaturan hukum terhadap pekerja harian lepas dalam perusahaan di Indonesia secara normatif telah memperoleh dasar hukum yang jelas dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja. Dalam konstruksi hukum ketenagakerjaan, hubungan kerja tidak ditentukan oleh sifat tetap atau tidak tetapnya pekerjaan, melainkan oleh terpenuhinya unsur pekerjaan, upah, dan perintah. Oleh karena itu, pekerja harian lepas secara yuridis tetap dikualifikasikan sebagai subjek hukum ketenagakerjaan yang melekat padanya hak-hak normatif yang tidak dapat dikesampingkan oleh perjanjian kerja maupun kebijakan perusahaan. Dengan demikian, perlindungan hukum terhadap pekerja harian lepas mencakup perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja serta hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan sebagai bentuk implementasi prinsip perlindungan tenaga kerja dan keadilan sosial.
2. Pertanggungjawaban hukum perusahaan terhadap pekerja harian lepas yang tidak terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan bersifat imperatif dan tidak dapat dinegosiasikan, karena kewajiban pendaftaran peserta BPJS merupakan kewajiban hukum yang bersifat memaksa (*mandatory rule*) sebagaimana diatur dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Kegagalan perusahaan dalam memenuhi kewajiban tersebut menimbulkan konsekuensi hukum berupa sanksi administratif sebagaimana diatur dalam Pasal undang-undang yang sama, serta dapat membuka kemungkinan tanggung jawab perdata atas kerugian yang timbul akibat tidak terpenuhinya hak pekerja atas jaminan sosial.
3. Dalam perspektif yuridis, pengabaian kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan terhadap pekerja harian lepas merupakan bentuk pelanggaran terhadap prinsip perlindungan hukum tenaga kerja (*legal protection principle*) dan asas kepastian hukum dalam hubungan industrial. Kondisi tersebut mengakibatkan terputusnya mekanisme perlindungan negara terhadap risiko sosial ketenagakerjaan, sehingga pekerja menanggung risiko ekonomi secara individual yang seharusnya menjadi beban sistem jaminan sosial nasional. Dengan demikian, tindakan perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerja harian lepas dalam BPJS Ketenagakerjaan dapat dikualifikasikan sebagai bentuk ketidakpatuhan terhadap norma hukum publik yang bersifat memaksa dan bertentangan dengan tujuan pembentukan sistem jaminan sosial nasional

B. Saran

1. Sebagai penulis dalam penelitian ini, saya memandang bahwa persoalan kepesertaan pekerja harian lepas dalam program BPJS Ketenagakerjaan bukan hanya sebatas pemenuhan kewajiban administratif perusahaan, tetapi juga menyangkut pemenuhan hak dasar pekerja atas perlindungan sosial. Pengalaman saya sebagai pekerja harian lepas di sebuah perusahaan memberikan gambaran langsung bahwa dalam praktiknya, masih terdapat ketidaksesuaian antara ketentuan normatif dengan

[43] Philipus M. Hadjon, *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia* (Surabaya: Bina Ilmu, 1987), hlm. 25.
[44] Ibid.

implementasi di lapangan, khususnya terkait pendaftaran pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan.

2. Oleh karena itu, kepada perusahaan, khususnya perusahaan yang mempekerjakan pekerja harian lepas, hendaknya melaksanakan kewajiban hukum dengan mendaftarkan seluruh pekerjanya dalam program BPJS Ketenagakerjaan tanpa membedakan status hubungan kerja. Hal ini penting tidak hanya untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, tetapi juga sebagai bentuk tanggung jawab sosial perusahaan dalam memberikan perlindungan yang layak bagi setiap pekerja. Dengan adanya kepesertaan BPJS Ketenagakerjaan, pekerja akan memperoleh kepastian perlindungan apabila terjadi risiko kerja, sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih adil dan berkeadilan.
3. kepada pemerintah dan instansi terkait, diperlukan peningkatan pengawasan secara lebih efektif dan berkelanjutan terhadap pelaksanaan kewajiban perusahaan dalam mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan. Pengawasan yang optimal menjadi kunci agar ketentuan hukum tidak hanya bersifat normatif, tetapi benar-benar dijalankan di lapangan. Dengan demikian, hak-hak pekerja dapat terlindungi secara menyeluruh tanpa adanya diskriminasi berdasarkan status hubungan kerja.
4. Sementara itu, kepada pekerja harian lepas, termasuk berdasarkan pengalaman saya sendiri dalam menjalani pekerjaan dengan status tersebut, perlu adanya peningkatan pemahaman mengenai hak-hak ketenagakerjaan, khususnya hak atas jaminan sosial ketenagakerjaan. Pemahaman ini penting agar pekerja tidak bersikap pasif, melainkan mampu memperjuangkan haknya apabila tidak memperoleh perlindungan sebagaimana yang telah diatur dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan kesadaran hukum yang lebih baik, pekerja diharapkan dapat lebih berdaya dalam memperjuangkan hak-haknya di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

Hadjon, Philipus M. 1987. *Perlindungan Hukum bagi Rakyat di Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.

Hamdan, M. 2019. *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi dalam Hukum Pidana Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Husni, Lalu. 2016. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Khakim, Abdul. 2014. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung: Citra Aditya Bakti.

Muladi dan Dwidja Priyatno. 2010. *Pertanggungjawaban Pidana Korporasi*. Jakarta: Kencana.

Jurnal Ilmiah

"Perlindungan Hukum Program Jaminan Kecelakaan Kerja terhadap Pekerja Harian Lepas." *Kertha Semaya Journal*, Universitas Udayan

"Perlindungan Hukum Tenaga Harian Lepas Berdasarkan UU Ketenagakerjaan." *Ekasakti Legal Science Journal*.

"Perlindungan Hukum terhadap Pekerja yang Tidak Diikutsertakan dalam BPJS Ketenagakerjaan." *PROGRESIF: Jurnal Hukum*.

Elyta Gevy Agustin dkk. "Kepastian Hukum Pekerja Alih Daya pada Program BPJS Ketenagakerjaan." *Jurnal Kajian Konstitusi*, Universitas Jember.

Septania Olivia Nadinda & Mahendra Wardhana. "Pemenuhan Kewajiban Perusahaan Industri Kayu terhadap Pekerja Harian Lepas atas Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan." *NOVUM: Jurnal Hukum*, Universitas Negeri Surabaya.

Peraturan Perundang-undangan

Republik Indonesia. 1970. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja.

Republik Indonesia. 2003. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Republik Indonesia. 2011. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Republik Indonesia. 2023. Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.

Republik Indonesia. 2022. Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja yang ditetapkan menjadi Undang-Undang.