



**Jurnal Penegakan Hukum
Indonesia (JPHI)**



JPHI E-ISSN 2746-7406

JPHI P-ISSN 2808-4896

EFEKTIFITAS PENEGAKAN HUKUM TERHADAP TINGGINYA ANGKA STUNTING DI KABUPATEN BARITO KUALA

**Yera Alvira Natanshia *^[1]; Yati Nurhayati ^[2] &
Hanafi ^[3]**

Fakultas Hukum, Universitas Islam Kalimantan MAB
Jl. Adhyaksa No.2, Sungai Miai, Kec. Banjarmasin Utara, Kota
Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70123
E-mail: Yeranatanshia1@gmail.com^[1];
yatinurhayati@uniska-bjm.ac.id^[2]
hanafiramsi@gmail.com^[3]

Submitted : 05/04/2023
Revised : 02/05/2023
Accepted : 25/05/2023
Published : 18/06/2023

Editorial Office:

Jl. Brigjen H. Hasan Basri
Komplek Polsek Banjarmasin
Utara Jalur 3, No. 9 Kota
Banjarmasin; Provinsi
Kalimantan Selatan; Republik
Indonesia (70125).

Email

jphi.scholarcenter@gmail.com

Principal Contact

+62 812 5681 2202

© 2021 by the authors.
Submitted for open access
publication in Jurnal
Penegakan Hukum Indonesia
(JPHI) under the terms and
conditions of the Creative
Commons Attribution
NonCommercial-ShareAlike
4.0 license (CC BY NC SA)

Abstract

The National Health Insurance Program or known as BPJS is the most important and mandatory program for workers to provide protection for workers, especially workers who work in construction services or manual labour. This research is focused on two formulations of the problem, namely how to implement the obligation to register BPJS for employment in the city of Banjarmasin based on Law No. 24 of 2011 concerning the Social Security Administration Agency, what are the sanctions for violations of company obligations in registering BPJS for employment for workers in the city of Banjarmasin. This research is an empirical research that is qualitative in nature. The study population was labor inspectors from the Office of Manpower and Transmigration of South Kalimantan Province and BPJS Ketenagakerjaan inspectors. Data and information that has been collected from the results of both interviews with the Employment Office and the Employment BPJS Office. Then analyzed descriptively qualitative which is a method of data analysis by grouping and selecting data obtained from research according to quality and truth. Then the data is connected with the laws and regulations obtained from document studies, so that answers to the problems written in this research are obtained. To get the final conclusion, the data is reduced qualitatively. From this study, it was found that the company's obligation to register its workforce is still not maximized due to the lack of knowledge of the company about the importance of registering all of their employees in the Employment BPJS. the application of sanctions that have been carried out by the Office of Manpower and Transmigration and BPJS Ketenagakerjaan is also quite good and running according to the procedures in force in the

<p>4.0). For more information visit (http://creativecommons.org) Attribution-ShareAlike 4.0 International License</p>	<p><i>laws and regulations.</i></p> <p>Keywords : <i>Implementation of sanctions; Labour; Social Security Administrator for Employment.</i></p> <p style="text-align: center;">Abstrak</p> <p>Program Jaminan Kesehatan Nasional atau yang dikenal dengan sebutan BPJS merupakan program yang paling penting dan wajib untuk para pekerja sebagai memberikan perlindungan terhadap tenaga kerja terutama tenaga kerja yang bekerja pada jasa konstruksi ataupun buruh kasar. Penelitian ini difokuskan pada dua rumusan masalah, yaitu bagaimana penerapan kewajiban pendaftaran BPJS ketenagakerjaan di kota Banjarmasin berdasarkan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, bagaimana sanksi terhadap pelanggaran kewajiban perusahaan dalam pendaftaran BPJS ketenagakerjaan bagi para pekerja di kota Banjarmasin. Penelitian ini merupakan penelitian empiris yang bersifat kualitatif. Populasi penelitian adalah pengawas ketenagakerjaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Kalimantan Selatan dan petugas pemeriksa BPJS ketenagakerjaan. Data dan informasi yang telah dikumpulkan dari hasil penelitian baik wawancara dengan Dinas Ketenagakerjaan dan Kantor BPJS Ketenagakerjaan. Selanjutnya dianalisis secara deskriptif kualitatif yang dimana suatu metode analisis data dengan cara mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian menurut kualitas dan kebenarannya. Kemudian data tersebut di hubungkan dengan peraturan perundang-undangan yang di peroleh dari studi dokumen, sehingga di peroleh jawaban atas permasalahan yang di tulis dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan kesimpulan akhir maka data di reduksi secara kualitatif. Dari penelitian ini diperoleh hasil bahwa kewajiban perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya masih ada yang belum maksimal karena kurangnya pengetahuan pihak perusahaan tentang pentingnya mendaftarkan seluruh karyawan mereka dalam BPJS ketenagakerjaan. penerapan sanksi yang sudah dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan BPJS ketenagakerjaan juga sudah cukup baik dan berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku didalam peraturan perundang-undangan.</p> <p>Kata kunci : BPJS Ketenagakerjaan; Penerapan sanksi; Tenaga kerja.</p>
--	---

PENDAHULUAN

Perusahaan swasta yang berbentuk mikro dan makro pasti mempunyai tenaga kerja di dalamnya, dan pemilik usaha pada dasarnya wajib memperhatikan kesejahteraan karyawan yang bekerja pada perusahaan mereka. Yang dimaksud dengan mikro adalah usaha produktif milik orang perorangan dan/atau badan usaha perorangan yang memenuhi kriteria. Selanjutnya makro adalah usaha yang cangkupannya besar dan luas, usaha yang sudah *go public* dan jangka panjang. Hubungan antara pengusaha dan karyawan juga saling membutuhkan satu sama

lain, misalkan karyawan membutuhkan pekerjaan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dan keluarganya, begitupun sebaliknya pengusaha pun membutuhkan karyawan agar bisa menangani usahanya baik dari sisi administrasi dan buruh yang bekerja pada mereka. Dan dikarenakan mereka saling membutuhkan, pengusaha pun wajib memberikan hak-hak yang seharusnya di dapatkan oleh karyawan mereka. Itu sebabnya pemerintah pun juga memperhatikan atas kesejahteraan pegawai yang bekerja pada perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia.

Berdasarkan hubungan timbal balik tersebut maka diperlukan perlindungan – perlindungan tertentu bagi para pekerja yang pada praktiknya kemungkinan akan terjadi hal-hal yang tidak di inginkan seperti kecelakaan kerja terutama kepada buruh pabrik atau buruh kasar. Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan yang selanjutnya disingkat dengan BPJS Ketenagakerja. Dalam hukum ketenagakerjaan ada hukum perburuhan yang memiliki beberapa istilah yang beragam seperti buruh, pekerja, karyawan, pegawai, majikan atau pengusaha. Hukum ketenagakerjaan adalah suatu peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja antara pekerja atau buruh dan pengusaha dengan segala konsekuensinya. Hukum ketenagakerjaan tidak mencakup pengaturan swapekerja, kerja yang dilakukan secara suka rela, kerja sebagai pengurus organisasi atau perkumpulan¹

Sistem pembayaran BPJS Ketenagakerjaan ditanggung oleh tenaga kerja dan perusahaan. Dengan perusahaan berkontribusi dalam pembiayaan BPJS Ketenagakerjaan adalah salah satu bentuk apresiasi/penghargaan kepada tenaga kerja yang berkerja selama bertahun-tahun di perusahaan tersebut.² Ada banyak program asuransi yang menjual program kesehatan dan perlindungan jiwa, namun dengan besarnya jumlah premi asuransi tersebut, tidak semua kalangan bisa menggunakan asuransi tersebut. Itulah sebabnya ada jaminan perlindungan dari pemerintah dengan biaya yang bisa dijangkau oleh masyarakat dan dapat memberikan perlindungan dan pengawasan dalam bekerja setiap harinya.

Tujuan dibentuk hukum ketenagakerjaan adalah untuk memperdayakan tenaga kerja secara optimal , memberikan kesempatan kerja yang merata kepada

¹ Maimun, (2004), *Hukum Ketenagakerjaan*, cetakan ke 1, Jakarta: Penerbit Pradnaya Paramita, hlm 86.

² Marshall josua Charles hutabarat, (2022), “pergeseran perubahan filosofi program jaminan hari tua BPJS Ketenagakerjaan”, *jurnal program magister hukum fakultas hukum universitas Indonesia*, Volume 2 Nomor 1, hlm 335-352.

pemberi kerja yang sesuai dengan kebutuhan, mewujudkan kesejahteraan dengan memberikan perlindungan dan membantu kesejahteraan keluarga.³

Di dalam hak asasi manusia juga ada menyebutkan bahwa setiap orang berhak dan bebas memilih pekerjaan yang disukainya dan berhak juga atas syarat – syarat ketenagakerjaan yang adil (pasal 27 ayat 2 dan pasal 28D ayat 2 Undang – Undang Dasar 1945), jadi disini di juga di harapkan ada kesadaran para pengusaha dan pemberi kerja dalam memberikan hak–hak yang wajib di dapatkan oleh pekerja atau buruh, karena program BPJS Ketenagakerjaan sangat bermanfaat bagi para karyawan sampai jaminan hari tua nya, bagi perusahaan wajib mendaftarkan seluruh karyawan nya dalam BPJS Ketenagakerjaan dan membayarkan iuran nya setiap bulan. Kegunaan BPJS Ketenagakerjaan ini selain jaminan kecelakaan kerja adalah sebagai pegangan karyawan jika mereka berhenti pada perusahaan tersebut atau jika perusahaan mengalami penurunan dan terpaksa melakukan PHK dan tidak mampu membayar pesangon para karyawan, masih bisa terbantu karna ada nya BPJS Ketenagakerjaan.

Pada dasarnya jaminan kesejahteraan terhadap buruh dan karyawan adalah merupakan kewajiban yang harus disesuaikan dengan kebutuhan. Untuk mengantisipasi resiko kerja yang mengancam keselamatan pada saat bekerja, kesehatan para karyawan/buruh dan kesejahteraan tenaga kerja. Dengan upah yang mungkin beberapa perusahaan memberikan dengan jumlah yang minim dengan adanya jaminan sosial dapat menjamin tenaga kerja mendapatkan kehidupan yang layak pada saat terjadi hal yang tidak di inginkan terhadap tenaga kerja, disinilah peran pihak ketiga yang kita maksud adalah BPJS Ketenagakerjaan yang mengakomodasi kepentingan pengusaha dan kebutuhan tenaga kerja. Tujuan hukum dari ketenagakerjaan menurut H.Manulang adalah untuk mencapai keadilan sosial dalam bidang ketenaga kerjaan dan untuk melindungi tenaga kerja dari kekuasaan yang tidak terbatas dari penguasa.⁴

Sifat publik dari hukum perburuhan/ketenagakerjaan dapat di lihat dari intervensi pemerintah melalui peraturan perundangan dibidang ketenagakerjaan

³ Elvira Rahayu, *Man Power law*, <https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law>, Diakses 10 April 2023.

⁴ H.Manulang sendjun, (1990), *Pokok – Pokok hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm 3.

yang di dalamnya mengatur sanksi pidana, sanksi administratif bagi pengusaha yang melanggar ketentuan tersebut.⁵ Oleh sebab itu undang – undang Nomor 24 Tahun 2011 adalah peraturan perundang – undangan yang mengatur Tentang Jaminan Sosial, disebutkan juga di PERPU tersebut bahwa pemberi kerja wajib melakukan pendaftaran dan memberikan data dirinya dan pekerjanya secara lengkap dan benar kepada BPJS (Pasal 38 ayat 2 Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial). Jika pemberi kerja tidak melaksanakan kewajibannya akan dikenakan sanksi administratif berupa teguran tertulis, denda, dan tidak mendapatkan pelayanan publik tertentu. Ada pengawasan dan pembinaan ketenagakerjaan. Pembinaan adalah suatu kegiatan yang di lakukan untuk memperoleh hasil yang baik dla kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan. Di dalam undang – undang No. 13 Tahun 2003 ada disebutkan bahwa pengurus wajib menjelaskan kepada tiap tenaga kerja tentang kondisi bahaya dalam tempat kerja, menggunakan alat pelindung selama di tempat kerja, mengikuti prosedur sesuai dengan aturan di tempat kerja. Pengawas ketenagakerjaan adalah orang yang mengawasi dan menegakan peraturan yang ada di bidang ketenagakerjaan.⁶

Dalam kegiatan pengawasan dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan pengawasan langsung dan pengawasan tidak langsung. Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan dengan cara datang dan melakukan pemeriksaan terhadap perusahaan yang di awasi. Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang dilakukan secara administratif terhadap kelengkapan dokumen suatu barang atau perusahaan yang di awasi.⁷ Victor M. Situmorang dan Jusuf Juhir mengatakan bahwa tujuan adanya pengawasan adalah agar menjamin ketetapan pelaksanaan sesuai dengan rencana kebijaksanaan dan perintah, untuk menertibkan koordinasi kegiatan – kegiatan, untuk mencegah pemborosan dan penyelewengan, menjamin

⁵ Lalu Husni (2020), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* edisi revisi, Cetakan ke – 16, Depok : RajaGrafindo Persada

⁶ Muhammad Anis, “Tinjauan yuridis terhadap pengawasan ketenagakerjaan menurut undang – undang No. 13 Tahun 2003 di kota makassar”, *jurnal al-qadau peradilan dan hukum keluarga islam* (2017).

⁷ SY. Zulmi Akbar, (2016), “Peranan pengawas ketenagakerjaan berdasarkan pasal 176 undang – undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam mengawasi pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan bagi karyawan swasta (studi pada perusahaan meubel di kecamatan Pontianak utara kota Pontianak)”, *jurnal hukum mahasiswa SI Untan*, Vol. 4 No. 4.

terwujudnya kepuasan masyarakat atas barang atau jasa yang di hasilkan, membina masyarakat terhadap kepemimpinan organisasi.⁸

Menurut Thabrany konsep jaminan sosial di Indonesia ada memiliki tiga pilar jaminan utama, yaitu :

- a. Pilar bantuan sosial untuk mereka yang tidak mampu dan tidak memiliki penghasilan agar tetap memadai untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak, dalam praktiknya bantuan sosial ini di bentuk dalam bantuan iuran oleh pemerintah agar mereka bisa tetap menjadi peserta Sistem Jaminan Sosial Nasional yang selanjutnya disingkat menjadi SJSN.
- b. Pilar asuransi sosial adalah asuransi yang wajib di ikuti seluruh masyarakat dengan penghasilan yang mencukupi kemudian membayar iuran yang sesuai dengan penghasilannya.
- c. Pilar tambahan atau suplemen untuk yang menginginkan jaminan yang lebih besar yang biasanya jaminan tersebut bersifat jaminan swasta. Jaminan ini adalah asuransi komersial yang terdiri dari kesehatan, pensiun ataupun asuransi jiwa. Pilar ini adalah keinginan , untuk pilar yang lainnya adalah kebutuhan.⁹

Program Perlindungan tenaga kerja yang terbentuk pertama kali adalah YDJS (Yayasan Dana Jaminan Sosial) yang terbentuk sesuai dengan PMP Nomor 48/1952 jo PMP Nomor 8/1952 tentang pengaturan bantuan untuk usaha penyelenggaraan kesehatan buruh, kemudian pada Tahun 1995 berdirilah Jamsostek. Seiring berjalannya waktu dan mengalami perkembangan baik menyangkut landasan hukum dan bentuk perlindungan dan cara penyelenggaraannya, Tahun 1977 terbentuklah ASTEK dengan dikeluarkannya peraturan pemerintah (PP) Nomor 33 Tahun 1977 tentang pelaksanaan program asuransi sosial tenaga kerja. Setiap pengusaha swasta dan BUMN mengikuti program ASTEK. Selanjutnya lahir Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja (JAMSOSTEK) yang memberikan perlindungan dasar untuk memenuhi kebutuhan minimal bagi tenaga kerja dan keluarganya yang di akibatkan resiko sosial. Pada akhir Tahun 2004

⁸ Victor M Situmorang dan Jusuf Juhir, (1998), *Aspek Hukum pengawasan melekat dalam lingkungan aparatur pemerintah*, Jakarta : Rineka Cipta, hlm 27.

⁹ Hasbullah Thabrany, (2005), “Strategi Pendanaan Jaminan Kesehatan Indonesia dalam SJSN” *Makalah dalam The World Health Report*, Geneva, hlm 6.

pemerintah menerbitkan Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang sistem jaminan sosial Nasional yang bermanfaat untuk perlindungan dan memberikan rasa aman kepada pekerja sehingga dapat lebih berkonsentrasi dalam meningkatkan motivasi maupun produktivitas kerja. Tahun 2011 di tetapkanlah Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial dan seusai dengan amanat Undang – Undang pada tanggal 1 Januari 2014 PT Jamsostek berubah menjadi BPJS Ketenagakerjaan yang memiliki beberapa program yaitu Jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, di Tahun 2015 juga ditambahkan program jaminan pensiun.¹⁰ Dan yang berlaku sampai sekarang adalah Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011.

RUMUSAN MASALAH

Berikut Rumusan masalah yang di diangkat oleh peneliti berdasarkan latar belakang yang sudah di tulis oleh peneliti, sebagai berikut :

1. Bagaimana penerapan kewajiban pendaftaran Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan di kota Banjarmasin berdasarkan Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial?
2. Bagaimana Sanksi terhadap pelanggaran terhadap kewajiban perusahaan dalam pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan bagi Tenaga Kerja di Kota Banjarmasin?

TUJUAN PENELITIAN

1. Untuk mengetahui penerapan kebijakan pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan di Kota Banjarmasin berdasarkan Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
2. Untuk mengetahui sanksi pelanggaran dan SOP penerapan pemeriksaan terhadap perusahaan yang lalai dalam menjalankan kewajiban mereka untuk mendaftarkan Tenaga Kerja ke BPJS Ketenagakerjaan di Kota Banjarmasin.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian hukum empiris yang dimana penelitian empiris adalah suatu metode penelitian yang berfungsi untuk

¹⁰ https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan

dapat melihat hukum dalam artian nyata serta meneliti bagaimana bekerjanya hukum disuatu lingkungan masyarakat.¹¹ Penelitian empiris juga berfungsi untuk menganalisis hukum yang dilihat dalam perilaku masyarakat yang berpola dalam kehidupan yang pada dasarnya masyarakat juga selalu berinteraksi dan berhubungan dalam berbagai aspek kemasyarakatan.

Hasil dari penelitian ini juga dikumpulkan data yang akan diolah menjadi teknik analisis yang dipakai dan dituangkan dalam bentuk deskriptif agar memperoleh dari keadaan sebenarnya dari hukum sebagai kenyataan sosial.¹² Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah pendekatan yuridis sosiologis yang mana penelitian tersebut mempelajari pengaruh masyarakat yang dapat mempengaruhi hukum dan sebaliknya serta bertolak dari paradigma ilmu empiris. Pendekatan penelitian tersebut dengan menganalisis hasil penelitian data deskriptif analitis yang dinyatakan secara lisan dan tertulis kemudian diteliti dan dipelajari sebagai sesuatu yang utuh.

Sumber data yang diperoleh peneliti adalah sumber data primer yang diperoleh dari objek yang diteliti berupa observasi dan hasil wawancara. Bahan hukum primer adalah Bahan hukum primer merupakan bahan hukum yang utama, sebagai bahan hukum yang bersifat autoritatif, yakni bahan hukum yang mempunyai otoritas, Bahan hukum primer meliputi peraturan perundang-undangan dan segala dokumen resmi yang memuat ketentuan hukum.¹³ Kemudian peneliti menggunakan sumber data sekunder yang dimana data tersebut berasal dari buku – buku dan jurnal. Bahan hukum tersier juga digunakan oleh peneliti sebagai pelengkap memberikan penjelasan tambahan terhadap bahan hukum tersier yang berasal dari kamus hukum atau ensiklopedia. Bahan hukum sekunder adalah bahan hukum yang terdiri atas buku- buku teks yang ditulis oleh ahli hukum yang berpengaruh, jurnal-jurnal hukum, pendapat para sarjana, kasus-kasus hukum, yurisprudensi, dan hasil-hasil simposium mutakhir yang berkaitan dengan topik penelitian¹⁴.

¹¹ Muhammad Syahrudin, *Pengantar metodologi penelitian hokum kajian penelitian normative, empiris, penulisan proposal, laporan skripsi dan tesis*. Riau: Dortplus publisher, hlm 4.

¹² Nurhayati, Y., Ifrani, I., & Said, M. Y. (2021). Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum. *Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, hlm 1-20.

¹³ Peter Mahmud Marzuki, (2006), *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, hal. 141.

¹⁴ Johny Ibrahim, (2008), *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Surabaya: Bayumedia, hlm. 295.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah wawancara dan file research kemudian dianalisis secara deskriptif kualitatif yang dimana suatu metode analisis data dengan cara mengelompokkan dan menyeleksi data yang diperoleh dari penelitian menurut kualitas dan kebenarannya. Data tersebut dihubungkan dengan peraturan perundang – undangan yang diperoleh dari studi dokumen, sehingga diperoleh jawaban atas permasalahan yang ditulis dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan kesimpulan akhir maka data direduksi secara kualitatif ataupun *statement*/pernyataan kesimpulan akhir.

PEMBAHASAN

Penerapan kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan di Kota Banjarmasin berdasarkan Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.

Sebagai makhluk sosial secara sadar dan tidak sadar akan selalu melakukan perbuatan hukum (*rechtshandeling*) dan hubungan hukum (*rechtsbetrekkingen*)¹⁵ yang dimana hubungan hukum akan memberikan hak dan kewajiban yang ada dalam peraturan perundang – undangan. Seperti halnya BPJS Ketenagakerjaan di Indonesia wajib diberlakukan di semua perusahaan yang melakukan kegiatan ekonomi terutama perusahaan yang memiliki resiko kerja yang tinggi seperti buruh dan pekerja kontruksi. Program tersebut juga banyak memiliki keuntungan terhadap pekerja. tidak hanya pekerja yang mendapatkan keuntungan, perusahaan pun mendapatkan kemudahan dalam memberikan perlindungan terhadap tenaga kerjanya. Perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap pekerja juga dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka¹⁶.

Penerapan kewajiban ini wajib dilakukan seluruh perusahaan yang ada di Indonesia dengan minimal jumlah pekerja 10 orang dalam perusahaan tersebut. Dalam Undang–Undang Nomor 24 Tahun 2011 juga memuat berbagai kewajiban yang harus dijalankan oleh perusahaan tanpa tekecuali, karena peraturan perundang-undangan bersifat normatif yang dimana tidak bisa diperselisihkan

¹⁵ R.Soeroso, (2006), *pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 49

¹⁶ Abdul Khakim, “Problematika pengaturan dan penerapan sanksi pidana atas pelanggaran pasal 15 undang-undang nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial”, *Audito Comparative Law Journal*, Volume 2, hlm 44.

aturannya. Selanjutnya di pasal 14 juga menyebutkan bahwa setiap orang termasuk orang asing yang bekerja paling singkat 6 bulan di Indonesia wajib menjadi peserta program jaminan sosial. Jaminan sosial yang dimaksud salah satunya adalah jaminan ketenagakerjaan. Peraturan perundang-undangan juga menyebutkan bahwa pemberi kerja wajib secara bertahap agar mendaftarkan pekerjanya ke BPJS sesuai dengan program jaminan sosial yang diikuti.¹⁷

Kebanyakan faktor yang membuat perusahaan tidak mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS ketenagakerjaan adalah kurangnya kesadaran hukum para pekerja dan tidak adanya sosialisasi mengenai program tersebut kepada pekerja. Dalam wawancara peneliti dengan petugas pemeriksa BPJS ketenagakerjaan bapa Rizky bahwa kategori yang wajib didaftarkan ke BPJS ketenagakerjaan ada 4 segmentasi yaitu :

1. Penerima upah

Penerima upah ini adalah peserta yang bekerja pada perusahaan atau ada ya seperti perusahaan distributor, perusahaan yang bergerak dibidang retail dan sebagainya.

2. Bukan penerima upah

Kategori ini adalah pekerja mandiri atau pekerja yang bekerja untuk dirinya sendiri contohnya seperti tukang ojek dan pedagang.

3. Pekerja jasa kontruksi

Kategori ini biasanya pekerjanya kontrak dalam waktu tertentu yang diwajibkan untuk didaftarkan tenaga kerja karena resiko bekerja mereka sangat tinggi dan berbahaya untuk keselamatan mereka.

4. Pekerja migran Indonesia

Kategori pekerja ini juga wajib diberikan jaminan keselamatan kerja karena mereka bekerja dinegara bukan tempat asal mereka, dan resiko nya tinggi jika kita tidak memberikan jaminan keselamatan kerja terhadap mereka.

Ada kategori lain yang juga wajib didaftarkan ke BPJS ketenagakerjaan contohnya seperti pekerja *internship* ataupun yang hanya memiliki waktu kontrak beberapa bulan. Karena pada dasarnya setiap orang yang melakukan

kegiatan ekonomi wajib menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan. Jika dalam hal ini perusahaan tidak memenuhinya, pekerja memiliki hak dan kewajiban untuk melaporkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi atau BPJS ketenagakerjaannya langsung dengan melaporkan melalui aplikasi JMO. JMO atau yang sering dikenal dengan Jamsostek Mobile adalah aplikasi resmi dari BPJS Ketenagakerjaan yang dimana fungsinya adalah sebagai layanan informasi program BPJS Ketenagakerjaan yang berguna untuk media pelaporan dan pengaduan atas ketidaksesuaian status kepesertaan, jumlah upah dan jumlah karyawan yang dapat diakses dimanapun dan kapanpun.

Penerapan kewajiban pendaftaran BPJS ketenagakerjaan di kota Banjarmasin juga sudah cukup terpantau oleh pihak BPJS ketenagakerjaan karena BPJS ketenagakerjaan sendiri memiliki petugas khusus untuk memeriksa atau memantau perusahaan yang lalai atau kurang dalam penerapan pendaftaran BPJS ketenagakerjaan di kota Banjarmasin. Dinas tenaga kerja dan transmigrasi di kota Banjarmasin juga selalu beiringan dengan BPJS ketenagakerjaan dalam hal pengawasan dan penindakan terhadap perusahaan yang tidak mendaftarkan pekerjanya dalam jaminan sosial ketenagakerjaan.

Berikut adalah data dari Dinas tenaga kerja dan transmigrasi provinsi Kalimantan Selatan mengenai jumlah perusahaan dan pekerja yang ada di kota Banjarmasin selama 5 Tahun kebelakang , sebagai berikut :

TAHUN	JUMLAH PERUSAHAAN	JUMLAH TENAGA KERJA
2018	1.725	89.594
2019	1.725	89.594
2020	4.707	99.586
2021	5.993	140.848
2022	9.109	163.077

Dari jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang ada diatas seharusnya memiliki kesesuaian terhadap keikutsertaan tenaga kerja dalam program jaminan sosial tenaga kerja. Berdasarkan data dari tahun 2020 dari jumlah perusahaan yang mendaftarkan ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di kota Banjarmasin meningkat

dari tahun sebelumnya, jumlah tenaga kerja otomatis juga semakin bertambah. Untuk itu peneliti juga mensurvei data dari BPJS ketenagakerjaan di kota Banjarmasin, berikut adalah jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang terdaftar di BPJS ketenagakerjaan sebagai peserta ketenagakerjaan dalam 5 tahun kebelakang, sebagai berikut :

TAHUN	JUMLAH PERUSAHAAN TERDAFTAR	JUMLAH TENAGA KERJA TERDAFTAR
2018	2.494	62.283
2019	3.031	66.052
2020	2.437	67.416
2021	2.250	67.794
2022	2.363	77.603
2023	2.283	75.125

Data yang didapatkan dari BPJS ketenagakerjaan bisa dilihat bahwa setiap tahunnya dari 2018 sampai dengan 2023 meningkatnya jumlah tenaga kerja yang didaftarkan oleh perusahaan dalam program BPJS ketenagakerjaan. Penerapan kewajiban perusahaan mendaftarkan ketenagakerjaannya sudah dijalankan dengan baik oleh perusahaan di kota Banjarmasin. Ada ketidaksetaraan antara jumlah data perusahaan dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dengan BPJS ketenagakerjaan karena berdasarkan wawancara dengan bapa Putra dari Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi bahwa belum tentu perusahaan yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi juga terdaftar dalam BPJS ketenagakerjaan ,begitupun juga sebaliknya.

Jika perusahaan tidak memberikan jaminan sosial ketenagakerjaan, kemudian pekerja mengalami kecelakaan kerja ketika perjalanan pergi dan pulang kantor ataupun kecelakaan saat bekerja, hal tersebut akan ditanggung oleh karyawan, perusahaan hanya memberikan santunan dan besar santunan tersebut juga nilainya tidak pasti karena ditentukan oleh pihak perusahaan dan menyesuaikan dana yang dimiliki oleh perusahaan.

Dalam wawancara bersama dengan bapa Putra dari pihak pengawas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi di Kota Banjarmasin bahwa jika perusahaan tidak mendaftarkan tenaga kerjanya dalam jaminan sosial ketenagakerjaan dan sewaktu – waktu terjadi kecelakaan, perusahaan wajib mengcover semua biaya pengobatan pekerja dari awal kecelakaan sampai dengan sembuh dengan hitungan 1 bulan upah dikalikan dengan 80 bulan kerja, senilai itulah yang harus diberikan kepada pekerja yang kecelakaan tersebut.

Efektifitas Peraturan Bupati Nomor 14 Tahun 2022 Tentang Pencegahan Stunting di Kabupaten barito Kuala

Sanksi adalah suatu bentuk dari tindakan seseorang atau kelompok yang melanggar aturan yang telah dibuat berdasarkan kesepakatan dengan beberapa pihak sesuai dengan hukum yang berlaku dimasyarakat. ¹⁸ sanksi akan dikenakan jika ada yang melanggar suatu aturan yang berlaku disuatu Negara. Sanksi hukum adalah peraturan-peraturan yang bersifat memaksa yang dikarenakan tidak mematuhi aturan hukum. Sanksi hukum ada 3 bentuk, yaitu :

1. Sanksi hukum pidana

Sanksi hukum pidana digunakan untuk menjatuhkan hukuman kepada seseorang yang sudah terbukti bersalah melakukan perbuatan pidana. Sanksi pidana juga sudah diatur dalam pasal 10 Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP) yang dimana pidana dibagi menjadi pidana pokok dan pidana tambahan.

Pidana pokok berupa pidana mati, pidana penjara, pidana kurungan dan pidana denda. Sedangkan pidana tambahan berupa pencabutan beberapa hak yang tertentu, perampasan barang yang tertentu dan pengumuman keputusan hakim.

2. Sanksi hukum perdata

Sanksi perdata akan diterapkan jika dalam menegakan peraturan perundang-undangan tersebut menimbulkan kerugian bagi orang yang terkena ketentuan dalam peraturan perundang-undangan tersebut. Kerugian yang didapatkan bisa

¹⁸ Adco Law, Blog, <https://adcolaw.com/id/blog/bentuk-bentuk-penerapan-sanksi-hukum/>, Diakses 16 Juli 2023.

diselesaikan melalui jalur pengadilan maupun non-pengadilan. Sanksi hukum perdata yang berbentuk putusan dapat dijatuhkan hakim berupa, sebagai berikut :

- a. Putusan *condemnatoir* yang bersifat menghukum pihak yang dikalahkan, contohnya membayar kerugian dan pihak yang kalah akan membayar biaya perkara.
 - b. Putusan *declaratoir* yang dimana putusan amarnya sah menurut hukum. putusan ini menegaskan keadaan hukum, contohnya penggugat adalah pemilik sah atas tanah sengketa.
 - c. Putusan *constitutif* adalah putusan yang menciptakan keadaan hukum baru dengan menghilangkan suatu keadaan hukum. contohnya memutuskan ikatan perkawinan.
3. Sanksi administrasi/administratif

Dalam peraturan perundang-undangan ada beberapa macam sanksi administratif yaitu peringatan berupa lisan maupun tertulis, tindakan paksa pemerintahan (*bestuursdwang/politie dwang*), penghentian sementara kegiatan, penutupan lokasi, pencabutan dan pembatalan perizinan berusaha, penarikan kembali keputusan yang menguntungkan, denda administratif atau pengenaan uang paksa.

Sebelum sanksi akan diterapkan kepada perusahaan yang melanggar peraturan, ada 2 kategori pelanggaran untuk pelanggar BPJS ketenagakerjaan yang tidak didaftarkan oleh perusahaannya, yaitu :

- a. PWBD (Perusahaan Wajib Belum Daftar)
Kategori ini adalah perusahaan atau seluruh tenaga kerjanya tidak mendaftarkan dirinya dalam program BPJS ketenagakerjaan.
- b. PDS TK (Perusahaan Daftar Sebagian Tenaga Kerja)
Kategori ini adalah perusahaan yang mendaftarkan hanya sebagian tenaga kerjanya dan tidak keseluruhan tenaga kerjanya menjadi peserta BPJS ketenagakerjaan.

Dari sanksi yang ada diatas dengan kategori pelanggaran yang ada, bahwa dalam ketenagakerjaan ada 2 sanksi yang diterapkan yaitu sanksi pidana dan sanksi administratif sesuai dengan ringan beratnya kasus yang terjadi dalam perselisihan

hubungan kerja. Sebelum Dinas Ketenagakerjaan memberikan sanksi terhadap perusahaan yang melanggar, mereka akan melakukan beberapa tahap perencanaan kerja yang didalamnya ada pengawasan ketenagakerjaan. Rencana kerja yang akan dilakukan oleh pihak pengawasan ketenagakerjaan memuat beberapa kegiatan yaitu pembinaan, pemeriksaan, pengujian dan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan. Pelaksanaan pengawasan ketenagakerjaan dilakukan melalui tahapan sebagai berikut:

1. Tahapan preventif edukatif yang dimana kegiatan tersebut sebagai pembinaan upaya pencegahan melalui penyebarluasan norma ketenagakerjaan, penasihatn teknis dan pendampingan.
2. Tahapan respresif non yustisial yang merupakan upaya paksa diluar lembaga pengadilan untuk memenuhi ketentuan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan dalam bentuk nota pemeriksaan sebagai peringatan atau surat pernyataan kesanggupan pemenuhan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan berdasarkan pemeriksaan atau pengujian.
3. Tahapan respresif yustisial yang merupakan upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan penyidikan yang dilakukan oleh Penyidik Pegawai Negri Sipil yang selanjutnya disingkat menjadi PPNS.

Setelah dilakukannya pembinaan akan masuk ke tahap pemeriksaa yang terdiri dari pemeriksaan pertama, pemeriksaan berkala, pemeriksaan khusus dan pemeriksaan ulang. Pemeriksaan tersebut dilakukan paling lama 3 hari kerja. Yang akan di periksa adalah sebagai berikut :

1. Pemeriksaan dokumen.
2. Pemeriksaan tata letak perusahaan dan alur proses produksi.
3. Pemeriksaan lapangan.
4. Pengambilan keterangan.

Pemeriksaan yang dilakukan pengawas ini berdasarkan perintah pimpinan dan berdasarkan pengaduan, laporan, berita dari media dan lainnya. Setelah dilakukan pemeriksaan pengawas wajib membuat laporan hasil pemeriksaan. Setelah

pemeriksaan selesai dilakukan baru pengawas bisa mengeluarkan nota pemeriksaan.

Dalam hal ini bidang pengawasan yang terkait dengan hak-hak normatif akan melakukan tindakan berupa pemeriksaan khusus jika itu berasal dari pengaduan, kemudian pengawas akan mengumpulkan data dan mencari bukti. Jika sudah dipastikan melakukan pelanggaran, maka dari Dinas Tenaga Kerja akan mengeluarkan produk hukum mereka yang tertulis di Peraturan Menteri Ketenagakerjaan yaitu nota pemeriksaan (Pasal 30 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI Nomor 33 Tahun 2016 Tentang Tata Cara Pengawasan Ketenagakerjaan). Nota pemeriksaan adalah peringatan atau perintah tertulis pengawas ketenagakerjaan yang ditujukan kepada pengusaha atau pengurus untuk memperbaiki ketidakpatuhan terhadap norma ketenagakerjaan berdasarkan hasil pemeriksaan pengawas ketenagakerjaan. Nota pemeriksaan ini juga bentuk pembinaan tahap pertama. Nota pemeriksaan ini ada 3 Tahap yaitu nota pemeriksaan I, nota pemeriksaan II, dan nota pemeriksaan khusus. Isi dari nota pemeriksaan I yaitu :

1. Tanggal pemeriksaan.
2. Temuan pemeriksaan, pelanggaran yang dilakukan perusahaan yang tidak sesuai dengan ketentuan undang-undang.
3. Ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur.
4. Perintah untuk memperbaiki ketidakpatuhan atau mempertahankan kepatuhan.
5. Jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan.
6. Tempat dan tanggal pembuatan nota pemeriksaan dan diketahui oleh pimpinan unit kerja pengawas ketenagakerjaan.

Pertama-tama jika pengawas ketenagakerjaan menemukan pelanggaran terhadap perusahaan, mereka akan memberikan nota pemeriksaan I. Nota pemeriksaan I di buat setelah 3 hari kerja sejak pemeriksaan selesai dilakukan. perusahaan memiliki jangka waktu 30 hari untuk merespon nota pemeriksaan tersebut tergantung dari temuan pelanggaran yang didapatkan, jika temuan pelanggaran yang ditemukan cukup ringan bisa dalam jangka 7 hari sudah direspon oleh pihak perusahaan. Setelah memberikan nota pemeriksaan I diberikan tetapi tidak ada respon dari pihak perusahaan maka akan dibuatkan nota pemeriksaan II yang isinya, yaitu :

1. Peringatan untuk melaksanakan isi nota pemeriksaan I.
2. Jangka waktu pelaksanaan nota pemeriksaan II.
3. Akibat hukum tidak dilaksanakannya nota pemeriksaan II.
4. Tempat dan tanggal pembuatan nota pemeriksaan II.
5. Tanda tangan pengawas ketenagakerjaan yang melakukan pemeriksaan dan diketahui oleh pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan.

Dalam nota pemeriksaan II diberikan batas waktu 14 hari sejak nota pemeriksaan tersebut diterima perusahaan. Jika sampai nota pemeriksaan II tidak direspon atau dilaksanakan oleh perusahaan maka akan ditindak secara persuasif terlebih dahulu yaitu pembinaan respresif non yustisial dengan membujuk perusahaan agar melakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan. respresif non yustisial adalah tindakan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku tanpa terlebih dulu melalui proses peradilan. Jika dalam tindakan tersebut perusahaan masih tetap tidak menanggapi dan respon nya negatif, maka pengawas ketenagakerjaan akan melaporkan kepada pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan. Tindakan pimpinan unit kerja pengawasan ketenagakerjaan setelah menerima laporan sebagai berikut :

1. Memerintahkan melakukan penyidikan dalam hal ketidakpatuhan yang diancam sanksi pidana.
2. Mengambil tindakan hukum sesuai kewenangan yang diatur dalam peraturan perundang-undangan.
3. Menerbitkan rekomendasi kepada pejabat yang berwenang untuk mengambil tindakan hukum sesuai peraturan perundang-undangan.

Kemudian pengawas ketenagakerjaan dapat membuat nota pemeriksaan khusus yang dibuat berdasarkan pemeriksaan khusus terhadap norma kerja perjanjian kerja waktu tertentu atau penyerahan sebagian pelaksanaan pekerjaan kepada perusahaan lain (alih daya). Informasi secara tertulis hasil dari pemeriksaan akan dikeluarkan paling lama 7 hari kerja sejak dikeluarkannya nota pemeriksaan khusus. Setelah nota pemeriksaan khusus ada tahap pengujian yang meliputi pengujian norma kerja dan norma K3. Pengujian norma kerja untuk menjamin pemenuhan persyaratan norma kerja. Norma kerja yang dimaksud adalah waktu kerja, waktu istirahat, sistem pengupahan, cuti kerja, pekerja/buruh perempuan, pekerja/buruh anak. Pelatihan kerja, penempatan karyawan. Jaminan sosial tenaga kerja, kesejahteraan, kesusilaan, diskriminasi, hubungan kerja, kebebasan berserikat,

kesempatan melaksanakan ibadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing.

Setelah semua tahapan sudah dilakukan tetapi masih mendapatkan respon yang negatif dari perusahaan maka akan dilakukan penyidikan tindak pidana ketenagakerjaan yang merupakan tindakan respresif yustisial sebagai langkah terakhir dalam penegakan hukum ketenagakerjaan. respresif yustisial adalah upaya paksa melalui lembaga pengadilan dengan melakukan proses penyidikan oleh pengawas ketenagakerjaan selaku PPNS. langkah terakhir ini biasanya dilakukan jika sudah tidak bisa lagi diselesaikan hanya dengan teguran–teguran tertulis. Tahap penerapan pidana ini biasanya akan diserahkan ke polda ke bagian KORWASBIN PPNS. Bagian tersebut adalah dibawah koordinasi dan pengawasan penyidik kepolisian RI dengan beberapa kewenangan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari penelitian diatas maka dapat ditarik suatu kesimpulan sebagai berikut :

1. Dalam penerapan kewajiban pendaftaran BPJS ketenagakerjaan di kota Banjarmasin sudah dilakukan dengan baik oleh pihak yang memang berwenang seperti Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Banjarmasin dan BPJS ketenagakerjaan kacab Banjarmasin, tetapi masih ada beberapa hal yang membuat perusahaan yang tidak mau mendaftarkan tenaga kerjanya dengan berbagai alasan . dari jumlah perusahaan dan tenaga kerja yang ada di kota Banjarmasin juga dari 5 tahun kebelakang sampai sekarang juga tidak ada penurunan dalam mendaftarkan tenaga kerjanya. Setiap perusahaan wajib menerapkan peraturan perundang–undangan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah seperti Undang–Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial, kemudian Peraturan Pemerintah Nomor 44 Tahun 2015 Tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Dalam 2 peraturan tersebut bisa menjadi acuan sebuah perusahaan atau pemberi kerja dalam melaksanakan kewajibannya.
2. Penerapan sanksi yang ada di kota Banjarmasin mengenai pendaftaran BPJS ketenagakerjaan ini kebanyakan hanya sampai tahapan pemeriksaan dan

teguran, karena ketika pihak pemeriksa BPJS ketenagakerjaan memberikan teguran pertama, perusahaan sudah langsung melaksanakan kewajibannya tersebut tanpa harus proses yang sangat panjang, tetapi perusahaan yang pernah mendapatkan teguran tersebut akan selalu dipantau oleh pihak BPJS ketenagakerjaan dalam hal pendaftaran pekerjanya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dapat peneliti sarankan atas permasalahan tersebut sebagai berikut :

1. Diharapkan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi kota Banjarmasin dan BPJS ketenagakerjaan selain cepat bertindak dalam hal menangani pelanggaran tetapi juga melakukan sosialisasi secara rutin terutama kepada perusahaan yang baru mengenai pentingnya pendaftaran kepesertaan BPJS ketenagakerjaan untuk pekerja mereka terutama yang bekerja dilokasi atau jenis pekerjaan yang memiliki resiko tinggi. Hal tersebut juga diharapkan agar para pekerja mendapatkan perlindungan hukum berupa hak dasar sesuai dengan peraturan yang berlaku. BPJS Ketenagakerjaan juga sebaiknya melakukan tindakan yang lebih dalam menurunkan angka perusahaan yang tidak terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan.
2. Selain sanksi terhadap perusahaan menjadi konsen para pihak Dinas dan petugas pemeriksa BPJS ketenagakerjaan, pekerja juga harus mengetahui haknya dan bisa berani menanyakan hal tersebut kepada perusahaan tempat mereka bekerja, jika tidak ada tindakan dari perusahaan, pekerja bisa melaporkan hal tersebut ke Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan Kantor BPJS ketenagakerjaan yang ada di kota mereka.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Hasbullah Thabrany, (2005), "Strategi Pendanaan Jaminan Kesehatan Indonesia dalam SJSN" *Makalah dalam The World Health Report*, Geneva, hlm 6.
- Johny Ibrahim, (2008), *Teori dan Metodologi Penelitian Hukum Normatif*, Surabaya: Bayumedia, hlm. 295.

Lalu Husni (2020), *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan* edisi revisi, Cetakan ke – 16, Depok : RajaGrafindo Persada

Maimun, (2004), *Hukum Ketenagakerjaan*, cetakan ke 1, Jakarta: Penerbit Pradnaya Paramita, hlm 86.

Muhammad Syahrin, *Pengantar metodologi penelitian hukum kajian penelitian normative, empiris, penulisan proposal, laporan skripsi dan tesis*. Riau: Dortplus publisher, hlm 4

Peter Mahmud Marzuki, (2006), *Penelitian Hukum*, Jakarta: Kencana, hal. 141.

R.Soeroso, 2006, *pengantar Ilmu Hukum*, Sinar Grafika, Jakarta, hlm 49.

Victor M Situmorang dan Jusuf Juhir, (1998), *Aspek Hukum pengawasan melekat dalam lingkungan aparatur pemerintah*, Jakarta : Rineka Cipta, hlm 27.

UNDANG-UNDANG

Undang – Undang Dasar Republik Indonesia 1945

Undang – Undang Nomor 3 Tahun 1992 Tentang Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Undang – Undang Nomor 39 Tahun 1999 Tentang Hak Asasi Manusia

Undang – Undang Nomor 12 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Undang – Undang Nomor 40 Tahun 2004 Tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional

Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial

JURNAL & ARTIKEL

Abdul Khakim, "Problematika pengaturan dan penerapan sanksi pidana atas pelanggaran pasal 15 undang-undang nomor 24 tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial", *Audito Comparative Law Journal*, Volume 2, hlm 44.

H.Manulang sendjun, (1990), *Pokok – Pokok hukum ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta, hlm 3.

Marshall josua Charles hutabarat, (2022), "pergeseran perubahan filosofi program jaminan hari tua BPJS Ketenagakerjaan", *jurnal program magister hukum fakultas hukum universitas Indonesia*, volume 2 Nomor 1, hlm 335-352.

Muhammad Anis, "Tinjauan yuridis terhadap pengawasan ketenagakerjaan menurut undang – undang No. 13 Tahun 2003 di kota makassar", *jurnal al-qadau peradilan dan hukum keluarga islam* (2017).

Nurhayati, Y., Ifrani, I., & Said, M. Y. (2021). *Metodologi Normatif Dan Empiris Dalam Perspektif Ilmu Hukum. Jurnal Penegakan Hukum Indonesia*, hlm 1-20.

INTERNET

Adco Law, Blog, <https://adcolaw.com/id/blog/bentuk-bentuk-penerapan-sanksi-hukum/>, Diakses 16 Juli 2023.

Elvira Rahayu, Man Power law, <https://elvira.rahayupartners.id/id/know-the-rules/manpower-law>, Diakses 10 April 2023.

https://id.wikipedia.org/wiki/BPJS_Ketenagakerjaan