# TANGGUNG JAWAB PEMILIK *COFFEE SHOP* ASKARA DALAM MENDAFTARKAN PEKERJANYA KE BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI KOTA PONTIANAK

**SKRIPSI**

**O l e h :**

**RAAFI SETIAWAN**
**NIM. A1012201137**

**PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI HUKUM**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI**
**UNIVERSITAS TANJUNGPURA**
**FAKULTAS HUKUM**
**PONTIANAK**
**2025**

# TANGGUNG JAWAB PEMILIK *COFFEE SHOP* ASKARA DALAM MENDAFTARKAN PEKERJANYA KE BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI KOTA PONTIANAK

**SKRIPSI**

**O l e h :**

**RAAFI SETIAWAN**
**NIM. A1012201137**

**PROGRAM SARJANA PROGRAM STUDI HUKUM**

*Skripsi Diajukan Sebagai Syarat*
*Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Hukum*

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI**
**UNIVERSITAS TANJUNGPURA**
**FAKULTAS HUKUM**
**PONTIANAK**
**2025**

# TANGGUNG JAWAB PEMILIK *COFFEE SHOP* ASKARA DALAM MENDAFTARKAN PEKERJANYA KE BPJS KETENAGAKERJAAN DI KOTA PONTIANAK

***Tanggung Jawab- Yuridis Pada***

**RAAFI SETIAWAN**
**NIM. A1012201137**

**Disetujui Oleh :**

| Pembimbing I | Pembimbing II |
|---|---|
| Agus, SH.,M.H | Lolita, SH.,M.H |
| NIP. 196008211987031001 | NIP.197206052009122001 |

**Mengetahui**
**Dekan**

**Dr. Hj. Sri Ismawati, SH. M.Hum**
**NIP. 196610291992022001**

**Tanggal Lulus : 3 Juli 2025**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS, DAN TEKNOLOGI**

**UNIVERSITAS TANJUNGPURA**

**FAKULTAS HUKUM**

**PONTIANAK**

**TIM PENGUJI**

| Jabatan | Nama | Gol | Tanda Tangan |
|---|---|---|---|
| Ketua | Agus, SH.,M.H<br>NIP. 196008211987031001 | Penata TK I<br>/IIId | |
| Sekretaris | Lolita, SH.,MH<br>NIP. 197206052009122001 | Penata /IIIc | |
| Penguji I | Chandra Maharani, SH.,M.H<br>NIP.196909301996032001 | Penata TK I /<br>IIId | |
| Penguji II | Marnita, SH.I.,M.H<br>NIP. 198603272019032018 | Penata / IIIc | |

**Berdasarkan Surat Keputusan Dekan Fakultas Hukum**
**Universitas Tanjungpura Pontianak**

**Nomor : 2388/UN22.1/DT.00.10/2024**

**Tanggal : 24 Juni 2025**

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Pontianak,  Juli 2025

Yang Membuat Pernyataan

RAAFI SETIAWAN

NIM: A1012201137

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur tidak henti-hentinya penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT. Tuhan Yang Maha Esa, karena atas Rahmat dan Kuasa-Nya skripsi yang berjudul **"TANGGUNG JAWAB PEMILIK *COFFEE SHOP* ASKARA DALAM MENDAFTARKAN PEKERJANYA KE BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI KOTA PONTIANAK"** yang merupakan salah satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak dapat terselesaikan pada waktunya. Adapun penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari segala bentuk bantuan baik itu materil maupun immaterial dari berbagai pihak. Untuk itu izinkan penulis mengucapkan terima kasih kepada para pihak yang telah memberikan kontribusinya kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini :

1. Prof. Dr. H. Garuda Wiko, S.H., M.Si, FCB.Arb selaku Rektor Universitas Tanjungpura Pontianak ;
2. Ibu Dr. Sri Ismawati, S.H., M.Hum. selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak ;
3. Bapak Edy Suasono, S.H., M.H., selaku wakil Dekan Bidang Akademik sekaligus sebagai Dosen Pembimbing Akademik penulis yang telah membimbing penulis dalam proses perkuliahan dengan sebaik-baiknya ;
4. Ibu Dr. Evi Purwanti, S.H., LL.M. selaku Ketua Prodi Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura
5. Ibu Dr. Siti Rohani, S.H., M.Hum., selaku Ketua Bagian Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak;

6. Bapak Agus, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing I penulis yang dengan sabar membimbing, mengarahkan, mengoreksi, serta telah memberikan masukan terhadap permasalahan yang penulis hadapi dalam penelitian ini ;
7. Ibu Lolita, S.H., M.H., selaku Dosen Pembimbing II penulis yang juga telah bersedia meluangkan waktu sibuknya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta senantiasa memberikan masukan-masukan terhadap perbaikan penulisan skripsi ini ;
8. Ibu Chandra Maharani, S.H., M.H., selaku Dosen Penguji I penulis yang juga telah senantiasa memberikan masukan-masukan untuk perbaikan penulisan skripsi ini ;
9. Ibu Marnita, S.H.I., M.H., selaku Dosen Penguji II penulis dalam penulisan skripsi ini;
10. Bapak dan Ibu Dosen Pengajar Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah banyak memberikan pengajaran dan ilmu yang bermanfaat bagi penulis selama menjalankan perkuliahan hingga diselesaikannya skripsi ini;
11. Bapak dan Ibu staf Fakultas Hukum Universitas Tanjungpura Pontianak yang juga telah memberikan bantuan kepada penulis;
12. Rekan-rekan Mahasiswa/Mahasiswi Fakultas Hukum Universitas Tanjungura Pontianak yang telah memberikan dorongan dan bantuan dalam rangka penulisan skripsi ini;
13. Pemilik dan karyawan Coffeeshop Askara, yang telah memberikan kesempatan dan informasi berharga dalam proses penelitian ini.

14. Serta semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Besar harapan penulis, skripsi ini akan bermanfaat kedepannya dan dapat memberikan sumbangsih dalam perkembangan ilmu pengetahun hukum maupun dalam praktik penegakan hukum. Penulis sadar sepenuhnya bahwa tidak ada yang sempurna di dunia ini, demikian pula terhadap skripsi ini. Untuk itu saran dan kritikan sangat diperlukan demi dapat menghasilkan karya-karya yang lebih baik lagi kedepannya.

Pontianak, Juli 2025

**RAAFI SETIAWAN**

**NIM. A1012201137**

## ABSTRAK

Pekerja dalam melaksanakan pekerjaan pasti membutuhkan adanya perlindungan, karena pasti banyak resiko yang dialami oleh pekerja saat melakukan pekerjaannya. Pemerintah melalui Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berusaha memberikan perlindungan kepada pekerja. Dimana di dalam pasal-pasal Undang-Undang tersebut tercantum hak dan kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dan juga hak serta kewajiban pekerja atau karyawannya.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah empiris, dengan pendekatan Deskriptif, yaitu dengan menggambarkan dan menganalisa berdasarkan fakta atau data yang ada yang terkumpul sebagaimana adanya pada saat penelitian ini dilakukan.

Hasil dari penelitian tersebut adalah Pemilik Coffee Shop Askara diketahui belum melaksanakan tanggung jawabnya dalam mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan. Sampai saat ini keseluruhan dari pekerja yang bekerja di Coffee Shop Askara belum terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan. Faktor penyebab pemilik Coffee Shop Askara tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan diantaranya karena ketidaktahuan pemilik usaha terhadap prosedur pendaftaran, keterbatasan dana untuk membayar iuran secara rutin, serta minimnya pengawasan dan sosialisasi dari instansi terkait. Rendahnya tingkat partisipasi pelaku usaha terhadap program BPJS Ketenagakerjaan disebabkan oleh kurangnya edukasi serta pemahaman terhadap kewajiban hukum yang seharusnya dipenuhi oleh para pelaku usaha. Akibat hukum pemilik Coffee Shop Askara yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan adalah mendapatkan sanksi berupa teguran. Di luar sanksi administratif yang dapat dikenakan oleh negara, pemilik Coffee Shop Askara juga berpotensi menghadapi tuntutan perdata dari pekerja apabila terjadi kerugian akibat ketidakpatuhan terhadap kewajiban perlindungan sosial ketenagakerjaan. Upaya yang dilakukan pekerja yang tidak didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan oleh Coffee Shop Askara adalah dengan mengajukan pendapat ke pemilik Coffee Shop Askara. Upaya yang dilakukan oleh pekerja ini merupakan upaya preventif.



**Kata Kunci : Tanggung Jawab, Pemilik, BPJS Ketenagakerjaan**

## ABSTRACT

*Workers in carrying out their work certainly need protection, because there are certainly many risks experienced by workers when doing their work. The government through Law No. 13 of 2003 concerning employment seeks to provide protection to workers. Where in the articles of the Law are listed the rights and obligations of employers or companies and also the rights and obligations of workers or employees.*

*The method used in this study is empirical, with a Descriptive approach, namely by describing and analyzing based on existing facts or data collected as they were at the time this study was conducted.*

*The results of the study are that the Owner of the Askara Coffee Shop is known to have not carried out his responsibilities in registering his workers with BPJS Ketenagakerjaan. Until now, all workers working at the Askara Coffee Shop have not been registered with BPJS Ketenagakerjaan. The factors causing the owner of the Askara Coffee Shop not to register his workers with BPJS Ketenagakerjaan include the business owner's ignorance of the registration procedure, limited funds to pay contributions routinely, and minimal supervision and socialization from related agencies. The low level of participation of MSMEs in the BPJS Employment program is caused by a lack of education and understanding of the legal obligations that should be fulfilled by business actors. The legal consequences of the owner of the Askara Coffee Shop who does not register his workers with BPJS Employment are sanctions in the form of a warning. Apart from the administrative sanctions that can be imposed by the state, the owner of the Askara Coffee Shop also has the potential to face civil lawsuits from workers if losses occur due to non-compliance with the obligation of social protection for workers. The efforts made by workers who are not registered with BPJS Employment by the Askara Coffee Shop are to submit an opinion to the owner of the Askara Coffee Shop. The efforts made by these workers are preventive efforts.*



***Keywords: Responsibility, Owner, BPJS Ketenagakerjaan***

## DAFTAR ISI

**KATA PENGANTAR**.....**i**

**ABSTRAK**.....**iv**

**ABSTRACT**.....**v**

**DAFTAR ISI**.....**vi**

**DAFTAR TABEL**.....**viii**

**DAFTAR LAMPIRAN**.....**ix**

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.....1

B. Rumusan Masalah.....5

C. Tujuan Penelitian.....5

D. Manfaat Penelitian.....6

E. Keaslian Penelitian ..... 7

F. Kerangka Teori.....8

G. Kerangka Konsep .....14

H. Hipotesis.....16

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Dasar Hukum Perlindungan Pekerja..... 18

B. Hak dan Kewajiban Para Pihak Dalam BPJS Ketenagakerjaan..... 25

C. Akibat Hukum Bagi Pemilik Coffee Shop Askara yang Tidak Mendaftarkan Pekerja Ke BPJS Ketenagakerjaan..... 27

D. Upaya Pekerja Yang Tidak Didaftarkan Di Dalam BPJS Ketenagakerjaan..... 31

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Dan Sifat Penelitian .....35

B. Sumber Data.....36

C. Cara Pengumpulan dan Pengolahan Data.....36

D. Populasi dan Sampel.....37

E. Analisis Data.....38

BAB IV PEMBAHASAN DAN ANALISIS DATA

A. Analisis Data.....40

B. Pembuktian Hipotesis.....58

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan ..... 62

B. Saran ..... 63

DAFTAR PUSTAKA.....65

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL


Tabel 1 : Pekerja di *Coffee Shop* Askara

Tabel 2 : Lama Bekerja

Tabel 3 : Pendidikan Terakhir

Tabel 4 : Bentuk Perjanjian Kerja

Tabel 5 : Mendapatkan BPJS Ketenagakerjaan

Tabel 6 : Faktor Penyebab Tidak Terdaftar di BPJS Ketenagakerjaan

Tabel 7 : Akibat Tidak Didaftarkan Ke BPJS Ketenagakerjaan

Tabel 8 : Upaya Yang Dilakukan Pekerja Terhadap Pemilik Coffee Shop Askara

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Keterangan Wawancara
2. Angket Penelitian Untuik Pekerja di *Coffee Shop* Askara
3. Panduan Wawancara Pemilik *Coffee Shop* Askara
4. Dokumentasi Penelitian

# BAB I

# PENDAHULUAN

## A. Latar Belakang Masalah

Pekerjaan merupakan Hak Asasi Manusia. Hak Asasi Manusia atas pekerjaan diakui dan dilindungi oleh Negara Indonesia sebagai Negara Hukum. Pasal 27 ayat (2) Undang – Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 diatur bahwa tiap – tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Hak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak, meskipun sudah diamanatkan dalam Undang Undang Republik Indonesia Tahun 1945 hak tersebut masih belum terlaksana dengan baik serta masih menjadi cita – cita yang harus dicapai.[1]

Pekerja dalam melaksanakan pekerjaan pasti membutuhkan adanya perlindungan, karena pasti banyak resiko yang dialami oleh pekerja saat melakukan pekerjaannya. Pemerintah melalui Undang-Undang No 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan berusaha memberikan perlindungan kepada pekerja. Dimana di dalam pasal-pasal Undang-Undang tersebut tercantum hak dan kewajiban pemberi kerja atau perusahaan dan juga hak serta kewajiban pekerja atau karyawannya.

Askara Coffee & Eatery, yang berlokasi di Kota Pontianak, merupakan salah satu contoh usaha mikro yang berkembang pesat dalam dua tahun terakhir. Dibuka pada tahun 2022, kafe ini kini mampu meraih omzet harian di atas Rp4 juta, bahkan mencapai Rp10 juta saat akhir pekan. Dengan

[1] Soedijana, Triyana Yohanes, Untung Setyardi, 2008, Ekonomi Pembangunan Indonesia, Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta, Yogyakarta, hlm. 19.

kapasitas sekitar seratus orang dan mempekerjakan belasan karyawan muda dalam dua shift, Askara tidak hanya menawarkan menu kopi dan makanan ringan, tetapi juga suasana yang nyaman bagi pengunjung. Keberhasilan Askara dalam menarik banyak pengunjung dan mencapai omzet yang signifikan ini menunjukkan potensi besar dari industri kuliner, terutama coffee shop, di Kota Pontianak. Meskipun demikian, keberhasilan tersebut tidak hanya bergantung pada kualitas produk dan suasana yang nyaman, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang baik. Dalam hal ini, keberadaan karyawan yang kompeten dan loyal menjadi kunci penting dalam menjaga kelangsungan usaha.

Coffee Shop Askara memiliki potensi besar untuk menjadi contoh dalam penerapan kewajiban ini, mengingat besarnya kontribusi mereka dalam menyediakan lapangan pekerjaan di Kota Pontianak. Dengan pemahaman yang lebih baik mengenai kewajiban ini, serta dukungan dari pihak-pihak terkait, pemilik Coffee Shop Askara dapat memastikan bahwa para pekerjanya mendapatkan perlindungan yang mereka butuhkan melalui program BPJS Ketenagakerjaan.

Salah satu hak yang melekat pada hakikat dan keberadaan manusia adalah hak atas jaminan social. Oleh karena itu seringkali dikemukakan bahwa jaminan sosial merupakan program yang bersifat universal atau umum yang harus diselenggarakan oleh semua Negara.[2] Salah satu bukti dari pemerintah kita terus berupaya menciptakan peraturan yang dapat

[2] Zaeni Asyhadie, 2013, Aspek – Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indonesia, Ed. Revisi, cet 2, Rajawali Pers, Jakarta, hlm.21

mensejahterakan rakyatnya yaitu pada tanggal 1 Januari 2014 telah membentuk Undang – Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS). Badan Penyelenggara Jaminan Sosial bertujuan untuk mewujudkan terselenggaranya jaminan sosial serta terpenuhinya kebutuhan dasar hidup yang layak bagi setiap Peserta dan/atau anggota keluarganya.

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan memiliki peran krusial dalam memberikan perlindungan sosial bagi pekerja, termasuk karyawan coffee shop. Program ini tidak hanya mencakup jaminan kecelakaan kerja dan kematian, tetapi juga jaminan hari tua, yang penting untuk memastikan kesejahteraan pekerja di masa depan. BPJS Ketenagakerjaan adalah badan hukum publik yang didirikan dengan tujuan memberikan perlindungan jaminan sosial kepada tenaga kerja Indonesia. Program BPJS Ketenagakerjaan ini dikembangkan dengan menggunakan dana dari peserta utamanya, baik itu para pekerja formal maupun informal.[3]

Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan 4 program yaitu: jaminan kecelakaan kerja, jaminan hari tua, jaminan pensiun, jaminan kematian. Dalam Pasal 15 ayat (1) dikatakan pemberi kerja juga secara bertahap wajib mendaftarkan dirinya dan pekerjanya sebagai peserta BPJS sesuai dengan program Jaminan Sosial yang diikuti. Oleh karena itu dalam pelaksanaan program BPJS

[3] Andi Kurniawan, "Kedudukan Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan) dalam Sistem Ketatanegaraan Indonesia Pasca Putusan Mahkamah Konstitusi Nomor 72/PUU-XVII/2019 dan Putusan MK Nomor 6/PUU-XVIII/2020," *Jurnal Mitra Pembangunan Hukum*, vol. 3, no. 2, 2021, hlm. 19–33, https://journal.univpancasila.ac.id/index.php/JMPH/article/view/8503/3521.

Ketenagakerjaan tersebut, peran aktif pengusaha maupun tenaga kerja sangat diharapkan. Terutama bagi pihak pengusaha yang secara moral mempunyai tanggung jawab besar terhadap upaya peningkatan perlindungan dan kesejahteraan bagi tenaga kerjanya.

Kesadaran dan pemahaman pemilik usaha terkait kewajiban pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan sering kali rendah.[4] Beberapa pemilik merasa terbebani dengan iuran bulanan, sementara pekerja juga enggan berpartisipasi karena potongan gaji. Akibatnya, banyak pekerja coffee shop yang tidak terlindungi dari risiko kecelakaan kerja atau kematian. Pemilik coffee shop sebagai pemberi kerja seharusnya memiliki tanggung jawab hukum untuk mendaftarkan pekerjanya sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS dan peraturan terkait lainnya.[5]

Pemerintah mewajibkan seluruh pemberi kerja untuk mendaftarkan pekerjanya dalam program jaminan sosial.[6] Di sisi lain, implementasi kewajiban tersebut masih menjadi tantangan, terutama di sektor informal yang memiliki banyak pekerja dengan status tidak tetap, seperti pada coffee shop. Pada beberapa kasus, pemilik coffee shop beralasan bahwa mereka tidak memiliki cukup pemahaman terkait kewajiban ini, atau merasa bahwa

---

[4] Brahmana, Herman, et al. "Kepatuhan Hukum Konsultan Pajak Kota Medan terhadap Kewajiban Pendaftaran BPJS Ketenagakerjaan: Faktor Penyebab dan Konsekuensi Hukum." *Ilmu Hukum Prima (IHP)* 6.2 (2023): 160-170.

[5] Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. (https://www.dpr.go.id)

[6] Sathya, Yessica Sharon, Desi Syamsiah, and Febri Atikawati Wiseno Putri. "Implementasi Program Jaminan Sosial Bpjs Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja Pt Sari Warna Asli Garment Surakarta." *Jurnal Cakrawala Ilmiah* 3.9 (2024): 2525-2532.

biaya yang dibutuhkan untuk mendaftarkan pekerjanya dalam BPJS Ketenagakerjaan terlalu tinggi. Fenomena ini memunculkan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian, mengingat pentingnya perlindungan terhadap pekerja di sektor yang relatif rentan terhadap risiko kecelakaan kerja dan masalah kesehatan.

Berdasarkan penjelasan pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut ke dalam penelitian skripsi yang berjudul : "**TANGGUNG JAWAB PEMILIK *COFFEE SHOP* ASKARA DALAM MENDAFTARKAN PEKERJANYA KE BADAN PENYELENGGARA JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN DI KOTA PONTIANAK**"

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan oleh penulis, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian tersebut sebagai berikut : **"Bagaimana Tanggung Jawab Pemilik Coffee Shop Askara Dalam Mendaftarkan Pekerjanya Ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Pontianak?"**

## C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian Skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mendapatkan data dan informasi tentang tanggung jawab pemilik Coffee Shop Askara dalam mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan.

2. Untuk mengungkapkan faktor pemilik Coffee Shop Askara belum mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan.
3. Untuk mengungkapkan akibat hukum pemilik Coffee Shop Askara yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan.
4. Untuk mengungkapkan upaya pekerja yang tidak didaftarkan ke BPJS Ketenagakerjaan oleh Coffee Shop Askara.

## D. Manfaat Penelitian

Selain tujuan penelitian diatas, penulis juga mengharapkan adanya suatu manfaat dari hasil penelitian. Adapun beberapa manfaat yang ingin dicapai dari penulisan skripsi ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis
   a. Memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait kewajiban pemberi kerja dalam jaminan sosial ketenagakerjaan
   b. Menjadi referensi akademik bagi penelitian-penelitian selanjutnya dalam bidang perlindungan tenaga kerja di sektor usaha kecil dan menengah.
2. Manfaat praktis
   a. Memberikan pemahaman kepada pemilik Coffee Shop Askara tentang pentingnya mendaftarkan pekerja ke BPJS Ketenagakerjaan.
   b. Memberikan masukan bagi pelaku usaha lain agar lebih taat terhadap kewajiban ketenagakerjaan.

c. Menjadi bahan pertimbangan bagi BPJS Ketenagakerjaan dan pemerintah dalam meningkatkan kepatuhan pemberi kerja terhadap program jaminan sosial ketenagakerjaan.

## E. Keaslian Penelitian

Berdasarkan bahan kepustakaan yang telah penulis temukan baik secara penelusuran kepustakaan dari lingkungan Universitas Tanjungpura Pontianak dan perguruan tinggi lainnya dan melalui internet meskipun penulis tidak menemukan penelitian yang sama dengan pokok bahasan yang akan penulis angkat yaitu "Tanggung Jawab Pemilik *Coffee Shop* Askara Dalam Mendaftarkan Pekerjanya Ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Kota Pontianak".

Dari beberapa judul penelitian yang pernah diangkat oleh peneliti sebelumnya, ada dua judul yang hampir memiliki persamaan dalam penulisan skripsi ini, antara lain :

1. Skripsi Anggit Catur Nugroho, NIM. 20140610325, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Tahun 2018 yang berjudul "Pengawasan Pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan Setelah Berlakunya Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial di Kota Yogyakarta". Perbedaan terletak pada fokus dan ruang lingkup penelitian. Penelitian Anggit Catur Nugroho berfokus pada aspek pengawasan terhadap pelaksanaan BPJS Ketenagakerjaan secara umum di wilayah Kota Yogyakarta, sedangkan penelitian ini secara spesifik menyoroti tanggung jawab pemilik Coffee

Shop Askara dalam mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan di Kota Pontianak. Dengan demikian, penelitian ini lebih Menitikberatkan pada kewajiban subjek usaha tertentu, bukan pada mekanisme pengawasan secara luas.

2. Skripsi Aneu Dwi Agustineu, NIM. 20150610034, Mahasiswa Fakultas Hukum Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Tahun 2019 yang berjudul "Perlindungan Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Pekerja SPBU di Kabupaten Ciamis". Perbedaan utama terletak pada objek dan aspek perlindungan yang diteliti. Penelitian Aneu Dwi Agustineu lebih menitikberatkan pada perlindungan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) bagi pekerja SPBU, sedangkan penelitian ini berfokus pada kewajiban pemberi kerja dalam hal jaminan sosial ketenagakerjaan melalui program BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, bidang usaha yang menjadi objek penelitian juga berbeda, yaitu SPBU di satu sisi dan coffee shop di sisi lain.

## F. Kerangka Teori

Analisis mengenai perlindungan tenaga kerja di Indonesia mencakup berbagai aspek penting yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Undang-Undang ini memberikan landasan hukum untuk memastikan kesejahteraan serta hak-hak tenaga kerja di negara ini, mulai dari hak atas upah yang layak hingga hak atas perlindungan sosial. Tenaga kerja di Indonesia didefinisikan sebagai setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk

memenuhi kebutuhan pribadi maupun untuk kepentingan masyarakat. Definisi ini mencakup individu yang bekerja di berbagai sektor, baik sektor formal maupun informal.[7] Sektor formal umumnya diatur dengan ketat oleh peraturan perundang-undangan yang melindungi hak-hak pekerja, sementara sektor informal sering kali tidak mendapat perlindungan yang memadai meskipun kontribusinya terhadap perekonomian sangat besar. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa kebijakan yang ada tidak hanya melindungi tenaga kerja di sektor formal, tetapi juga memperhatikan kondisi pekerja di sektor informal, yang sering kali terpinggirkan dari sistem perlindungan ketenagakerjaan yang ada.

Hak-hak tenaga kerja yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mencakup berbagai aspek penting yang bertujuan untuk memastikan kesejahteraan dan perlindungan pekerja. Salah satu hak utama adalah hak atas upah yang layak, yang harus sesuai dengan ketentuan upah minimum regional (UMR) atau kesepakatan yang berlaku. Selain itu, pekerja juga berhak atas jaminan sosial yang mencakup perlindungan kesehatan dan ketenagakerjaan, serta hak atas keselamatan dan kesehatan kerja, yang mengharuskan pemberi kerja untuk menyediakan lingkungan kerja yang aman dan bebas dari risiko bahaya.[8] Tenaga kerja juga memiliki hak untuk berunding, menyampaikan aspirasinya, dan melakukan mogok kerja jika hak-hak mereka dilanggar atau tidak dipenuhi oleh pemberi kerja. Lebih lanjut, terdapat perlindungan khusus bagi pekerja perempuan,

[7] Janner Damanik. "Analisis Perlindungan Buruh Ditinjau dari Hukum Ketenagakerjaan." *Jurnal Ilmiah Politeknik Ganesha Medan* (Juripol), vol. 4, no. 2, Sept. 2021, pp. 365–373.

[8] Ibid

anak, dan penyandang disabilitas, yang mencakup pembatasan jam kerja, perlindungan terhadap diskriminasi, serta akses yang setara dalam kesempatan kerja. Pemberi kerja memiliki kewajiban untuk memenuhi hak-hak ini dan menciptakan kondisi kerja yang adil, aman, serta mendukung kesejahteraan tenaga kerja, sesuai dengan ketentuan perundang- undangan yang berlaku.[9] Dengan demikian, undang-undang ini tidak hanya berfungsi sebagai dasar hukum bagi tenaga kerja, tetapi juga sebagai alat untuk menciptakan hubungan kerja yang harmonis dan berkeadilan.

Prinsip perlindungan hukum terhadap tenaga kerja menekankan pada keadilan, kesetaraan, dan penghormatan terhadap harkat dan martabat manusia. Perlindungan ini bertujuan untuk menghindari eksploitasi dan diskriminasi dalam dunia kerja, serta memastikan bahwa setiap pekerja mendapatkan hak-haknya sesuai dengan peraturan yang berlaku.[10] Dalam praktiknya, implementasi perlindungan tenaga kerja di Indonesia sering kali menghadapi berbagai tantangan, terutama di sektor informal dan bagi pekerja migran. Salah satu hambatan utama adalah ketidakjelasan status kerja yang menyebabkan banyak pekerja di sektor informal tidak terdaftar atau tidak mendapatkan perlindungan yang memadai sesuai dengan ketentuan yang ada dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.

---

[9] Kennedy, A. (2024). Perlindungan Hak Upah Bagi Pekerja Dalam Lingkup Usaha Mikro Kecil Menengah. *Jurnal Interpretasi Hukum*, *5*(2), 1108-1119.

[10] Alvianto, Danang, and Andri Sutrisno. "Tinjauan Yuridis Konvensi Internasional tentang Perlindungan Hak-Hak seluruh Pekerja Migran dalam Perspektif Hukum Internasional (Studi Kasus Kejahatan Kemanusiaan Tenaga Kerja Indonesia di Myanmar)." *Journal Evidence Of Law* 2.2 (2023): 144-152.

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi yuridis dan segi sosial ekonomis. Dari segi yuridis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan dari pengusaha untuk meningkatkan kesejahteraan pekerja. Terdapat dua macam perlindungan hukum, yaitu perlindungan hukum preventif dan perlindungan hukum represif.[11]

Menurut Zainal Asikin, perlindungan hukum tenaga kerja dibagi menjadi tiga macam, yaitu:

1. Perlindungan ekonomis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk penghasilan yang cukup termasuk bila tenaga kerja tidak mampu bekerja diluar kehendaknya.
2. Perlindungan sosial, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk jaminan kesehatan kerja dan kebebasan berserikat dan perlindungan hak untuk berorganisasi.
3. Perlindungan teknis, yaitu perlindungan tenaga kerja dalam bentuk keamanan dan keselamatan kerja.[12]

Ketiga jenis perlindungan di atas mutlak harus dipahami dan dilaksanakan sebaik-baiknya oleh pengusaha sebagai pemberi kerja. Jika pengusaha melakukan pelanggaran, maka peran pemerintah, pemerintah provinsi dan pemerintah kabupaten/kota untuk melakukan pembinaan dan

---

[11] Philipus M. Hadjon, 1987, *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia,* Bina Ilmu, Surabaya, h.2.

[12]Zainal Asikin, 2004, *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Cet.V, Raja Grafindo Persada, Jakarta, h.76.

pengawasan sesuai dengan kewenangannya, termasuk juga penegakan hukum melalui prosedur dan mekanisme yang berlaku.[13]

Adapun beberapa aspek perlindungan hukum terhadap tenaga kerja diantaranya: Keselamatan dan kesehatan kerja; Program jaminan sosial tenaga kerja; Waktu kerja; Upah; dan Cuti.[14]

Berdasarkan Pasal 86 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan menyebutkan :

a. Setiap Pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas:
   1) Keselamatan dan Kesehatan Kerja;
   2) Moral dan Kesusilaan; dan
   3) Perlakuan yang sesuai dengan harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai agama.
b. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktifitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja.
c. Perlindungan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dan (2) dilaksanakan Sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

BPJS Ketenagakerjaan merupakan lembaga negara yang memiliki peran vital dalam penyelenggaraan program jaminan sosial ketenagakerjaan

[13] Ibid

[14] Rachmat Trijono, 2014, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Papas Sinar Sinanti, Depok, h. 53.

di Indonesia.[15] Berdasarkan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), lembaga ini dibentuk untuk menggantikan PT Jamsostek (Persero) dengan tujuan memberikan perlindungan sosial yang lebih efektif dan menyeluruh bagi tenaga kerja. BPJS Ketenagakerjaan mulai beroperasi pada 1 Januari 2014 dan bertanggung jawab untuk menyelenggarakan berbagai program jaminan sosial ketenagakerjaan, yang bertujuan untuk memberikan keamanan dan kesejahteraan bagi tenaga kerja di Indonesia.[16] Pelaksanaan program jaminan sosial ketenagakerjaan di Indonesia didasarkan pada Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang menjadi pijakan hukum utama bagi pembentukan dan operasional BPJS Ketenagakerjaan. Undang-undang ini menegaskan bahwa BPJS adalah badan hukum publik yang bersifat nirlaba dan menyelenggarakan sistem jaminan sosial nasional berdasarkan prinsip kegotongroyongan, keadilan sosial, serta nirlaba.

Tujuan pendirian BPJS adalah untuk menjamin seluruh rakyat Indonesia memperoleh hak atas jaminan sosial agar mampu memenuhi kebutuhan dasar hidup yang layak.[17] BPJS Ketenagakerjaan merupakan lembaga yang memiliki mandat untuk menyelenggarakan program jaminan

---

[15] Cahyaalamsah, Cuncun, et al. "Perlindungan Hukum Jaminan Sosial Pekerja Dengan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT) Di Indonesia." *Journal of Industrial Relations Studies* 1.2 (2025): 78- 90.

[16] Listyadewi, Regina Putri, and Andri Ronaldo Pasaribu. "Layanan Dan Prinsip Syariah Dalam Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Di Indonesia." *Jurnal Jamsostek* 2.1 (2024): 44- 62.

[17] Pasal 4 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

sosial ketenagakerjaan guna memberikan perlindungan menyeluruh bagi para pekerja di Indonesia. BPJS Ketenagakerjaan bertugas menyelenggarakan empat program utama, yaitu Jaminan Kecelakaan Kerja (JKK), Jaminan Hari Tua (JHT), Jaminan Pensiun (JP), dan Jaminan Kematian (JKM).[18] Keempat program ini bertujuan untuk memastikan pekerja dapat merasa aman dan terlindungi dalam berbagai kondisi, baik itu kecelakaan, kematian, pensiun, maupun kehilangan pekerjaan. Dengan adanya BPJS Ketenagakerjaan, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja di Indonesia, meskipun masih banyak tantangan dalam implementasinya, terutama dalam mencakup seluruh sektor pekerja, termasuk pekerja informal dan pekerja migran.[19]

## G. Kerangka Konsep

Penelitian ini berfokus pada tanggung jawab pemilik Coffee Shop Askara dalam mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan di Kota Pontianak. Alur pemikiran penelitian ini dimulai dengan pemahaman mengenai perlindungan tenaga kerja, yang menjadi dasar utama hak pekerja untuk mendapatkan kesejahteraan melalui program jaminan sosial ketenagakerjaan. Teori perlindungan tenaga kerja menekankan pentingnya pemberi kerja untuk melindungi hak-hak pekerja, termasuk perlindungan kesehatan, keselamatan, dan jaminan masa depan. Dalam hal ini, BPJS Ketenagakerjaan berfungsi sebagai lembaga yang bertanggung jawab untuk

[18] Pasal 16 ayat (2)

[19] Ni Luh Putu Astriani dan I Nyoman Mudana. "Pengaturan Hukum Wajib Daftar Peserta BPJS bagi Tenaga Kerja Perusahaan." *Kertha Semaya: Journal Ilmu Hukum*, vol. 8, no. 1, 2019, pp. 1–12.

menyediakan perlindungan tersebut. Oleh karena itu, pemilik Coffee Shop Askara, sebagai pemberi kerja, memiliki kewajiban hukum untuk mendaftarkan pekerjanya ke dalam program BPJS Ketenagakerjaan, sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Untuk memperkuat kerangka hukum dalam penelitian ini, digunakan teori asas pertanggungjawaban perdata, yang menekankan bahwa setiap perbuatan melanggar hukum *(onrechtmatige daad)* yang menimbulkan kerugian kepada orang lain wajib diganti rugi. Dalam konteks ini, jika pemilik usaha lalai atau sengaja tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan dan kemudian terjadi risiko kerja atau kecelakaan yang merugikan pekerja, maka pemilik usaha dapat dimintai pertanggungjawaban secara perdata atas kerugian tersebut.

Kewajiban ini merupakan bagian dari tanggung jawab hukum pemilik usaha dalam memastikan hak pekerja terlindungi secara penuh. Apabila pemilik usaha tidak memenuhi kewajiban ini, maka dapat dikenakan sanksi baik administratif maupun hukum. Dalam konteks penelitian ini, penulis akan menganalisis bagaimana pemilik Coffee Shop Askara menjalankan kewajiban tersebut, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan atau hambatan dalam pelaksanaannya. Teori kewajiban BPJS menjelaskan bahwa setiap pemberi kerja wajib memastikan pekerjanya terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan untuk menjamin keberlanjutan perlindungan sosial. Oleh karena itu, penelitian ini juga akan menghubungkan teori perlindungan tenaga kerja dengan kewajiban mendaftarkan pekerja ke BPJS sebagai bagian

dari tanggung jawab hukum pemberi kerja. Dengan demikian, penelitian ini akan menjelaskan hubungan antara teori perlindungan tenaga kerja, kewajiban BPJS Ketenagakerjaan, dan tanggung jawab hukum pemilik usaha dalam konteks Coffee Shop Askara. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana penerapan kewajiban hukum ini dilaksanakan dalam usaha kecil, serta bagaimana hambatan dan tantangan yang dihadapi oleh pemilik usaha dalam mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan.

Dalam sistem ketenagakerjaan di Indonesia, perlindungan terhadap pekerja merupakan tanggung jawab yang melekat pada setiap pemberi kerja, termasuk pelaku usaha di sektor informal dan usaha kecil menengah seperti coffee shop. Salah satu bentuk perlindungan tersebut adalah kewajiban untuk mendaftarkan pekerja dalam program jaminan sosial ketenagakerjaan sebagaimana diatur.

Namun pada praktiknya, tidak semua pemberi kerja mematuhi kewajiban tersebut secara penuh. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor, mulai dari kurangnya pemahaman hukum, beban administratif, hingga keengganan dalam menanggung beban iuran tambahan. Oleh karena itu, penting untuk meneliti sejauh mana pemilik Coffee Shop Askara sebagai pemberi kerja memahami dan melaksanakan tanggung jawab hukumnya dalam mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan.

## H. Hipotesis

Berdasarkan uraian – uraian diatas, maka penulis merumuskan hipotesis yang merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya didalam penelitian ini, adalah sebagai berikut: **"Bahwa Pemilik Coffee Shop Askara Belum Bertanggungjawab Mendaftarkan Pekerjanya Ke BPJS Ketenagakerjaan Di Kota Pontianak."**