

ASPEK HUKUM KEBERLAKUAN BPJS KETENAGAKERJAAN TERHADAP PERLINDUNGAN DAN KEAMANAN KERJA

Fahrul Ramdan Suwandi¹, Dodi Jaya Wardana²

Universitas Muhammadiyah Gresik

Email: fahrulramadan_190901@umg.ac.id¹, dodijayawardana@umg.ac.id²

Abstract

Protection and security for workers is very important for workers because it is in line with the implementation of the mandate of the 1945 Constitution, specifically Article 27 paragraph (2) concerning the rights of citizens to workers and the right to a decent living for humanity. Considering how important the role of employment is for agencies or bodies belonging to state-owned and private companies in helping workers to obtain their rights. The formulation of the problem that will be raised by the author in this writing is how urgent the Employment BPJS is for work protection and security and how is the protection of labor law in Indonesia. The results of this study are that Employment BPJS plays an important role for business owners and business recipients because the social security regulated in Law Number 24 of 2011 concerning BPJS provides job protection and security for workers. Therefore, reminding employers to implement social security that is fully or in accordance with the rules that apply to workers, that the importance of social security for workers is to create rights and create prosperity for the community.

Keywords: *Employment BPJS, Legal Protection, Labor.*

Abstrak

Perlindungan dan keamanan terhadap tenaga kerja sangatlah penting terhadap pekerja karena sejalan dengan pelaksanaan amanat UUD 1945, khususnya Pasal 27 ayat (2) tentang hak warga Negara atas pekerja dan hak atas penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. Mempertimbangkan betapa pentingnya peran ketenagakerjaan terhadap badan atau badan milik perusahaan milik Negara dan swasta dalam membantu pekerja mendapatkan hak-haknya. Rumusan masalah yang akan diangkat penulis dalam penulisan ini adalah bagaimanakah urgensi BPJS ketenagakerjaan terhadap perlindungan dan keamanan kerja dan bagaimanakah perlindungan hukum tenaga kerja di Indonesia. Hasil penelitian ini adalah bahwa BPJS Ketenagakerjaan berperan penting bagi pemberi usaha maupun penerima usaha karena jaminan sosial yang di atur dalam Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS memberikan perlindungan dan keamanan kerja bagi pekerja. Maka dari itu mengingatkan kepada pemberi usaha agar menerapkan jaminan sosial yang sepenuhnya atau sesuai dengan aturan yang berlaku terhadap pekerja, bahwa pentingnya jaminan sosial terhadap pekerja agar terciptanya hak-hak dan menciptakan kesejahteraan bagi masyarakat.

Kata kunci: *BPJS Ketenagakerjaan, Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja*

PENDAHULUAN

Tujuan pembangunan industri di Indonesia saat ini adalah menjadi salah satu tumpuan peningkatan kesejahteraan rakyat dengan menyediakan lapangan kerja yang tentu dikaitkan dan proporsional dengan pertumbuhan pembangunan industri. Kehadiran perusahaan tentunya memberikan kesempatan kerja kepada masyarakat, sehingga diperlukan regulasi yang lebih komprehensif untuk membahas masalah ketenagakerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk memberikan kepastian hukum bagi pekerja dan pengusaha. Selain itu terdapat hak dan kewajiban yang harus dipenuhi oleh kedua belah pihak, dan dalam hal ini pengusaha dan pekerja harus menjalin hubungan yang saling menguntungkan.

Tenaga kerja merupakan salah satu langkah pembangunan ekonomi, yang mempunyai peranan signifikan dalam segala aktivitas nasional, yang secara khusus perekonomian nasional dalam hal peningkatan produktivitas dan kesejahteraan. Tenaga kerja yang melimpah sebagai penggerak tata kehidupan ekonomi serta merupakan sumber daya yang jumlahnya melimpah (Husni 2014a). Oleh karena itu dibutuhkannya lapangan pekerjaan yang dapat menampung seluruh tenaga kerja, tenaga kerja yang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dapat meningkatkan produktivitas perusahaan (D. Zainal Asikin 2002).

Peran serta pekerja/buruh dalam pembangunan nasional makin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu, kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga pada gilirannya akan dapat meningkatkan produktivitas kerja (Asyhadie 2008).

Perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan pemenuhan hak dasar yang melekat dan dilindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur dalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945 yang berbunyi “tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, Pasal 33 ayat (1) yang menyatakan bahwa “perekonomian disusun sebagai usaha bersama atas kekeluargaan”. Perlindungan terhadap pekerja diharapkan dapat menjamin kebebasan buruh dan menjamin keterbukaan pintu dan perlakuan yang setara dengan hampir tidak ada segregasi untuk memahami bantuan pemerintah terhadap buruh dan keluarganya dengan tetap mempertimbangkan perbaikan kemajuan dunia usaha dan kepentingan pengelola. Peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan perlindungan tenaga kerja antara lain UU No. 13 Tahun 2003 disebut juga UU Ketenagakerjaan yang telah diubah atau diganti dengan UU No. 11 Tahun 2020 yang menitikberatkan pada Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaan dari peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan ketenagakerjaan (Suryanto 2016).

Jaminan sosial ialah suatu bentuk perlindungan hukum yang dimaksudkan untuk memberikan perlindungan kepada pekerja dan keluarganya terhadap resiko yang menimpa pekerja/tenaga kerja. Bentuk Perlindungan Jaminan Sosial Tenaga kerja sekarang diwujudkan dalam Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang BPJS (UU BPJS), yang terdiri dari BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Yang dimaksud dengan jaminan sosial tenaga yang dikelola pemerintah bagi buruh adalah sebagai jaminan bagi buruh/buruh melalui pemberian jaminan kesehatan dan selanjutnya upah berupa uang sebagai pengganti sebagian gaji yang hilang atau berkurang dan administrasi karena kejadian atau kondisi yang dialami buruh/buruh seperti: kecelakaan kerja, penyakit kehamilan, persalinan, usia lanjut dan kematian. Keperluan peserta, Mengumpulkan serta mengelola data peserta program jaminan sosial, Membayarkan manfaat dan/atau membiayai pelayanan kesehatan sesuai dengan ketentuan program jaminan sosial, Memberikan informasi mengenai penyelenggaraan program jaminan sosial kepada peserta dan masyarakat (Husni 2014).

Saat ini peneliti sedang melakukan magang di salah satu perusahaan di Surabaya yaitu PT. Citrabangun Karya, di perusahaan tersebut bergerak di bidang Pembangunan, Perdagangan, Pertanian dan Jasa. Peneliti melakukan wawancara kepada pegawai

perusahaan sekaligus pendamping lapangan saat melakukan magang dengan pertanyaan “Apakah perusahaan anda sudah menerapkan perlindungan terhadap tenaga kerja seperti jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan?” Narasumber perusahaan Menjawab: “Perusahaan ini masih menerapkan jaminan sosial berupa BPJS Kesehatan saja, dan belum menerapkan jaminan sosial BPJS Ketenagakerjaan” (Suwandi 2022).

Berdasarkan pada wawancara diatas, maka perusahaan yang ditempatinya belum menerapkan BPJS Ketenagakerjaan tetapi sudah menerapkan BPJS Kesehatan. Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian hingga diketahui penyebabnya dari permasalahan tersebut dengan judul: Aspek Hukum Keberlakuan BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi permasalahan yang dapat dirumuskan adalah: (1) Bagaimanakah Urgensi BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan dan Keamanan Kerja? (2) Bagaimanakah Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Di Indonesia?

TINJAUAN PUSTAKA

BPJS Ketenagakerjaan

Menurut Pasal 34 UUD Amandemen keempat tahun 2002. Undang-Undang Nomor 24 tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial menegaskan bahwa BPJS Ketenagakerjaan ialah suatu program negara yang menyelenggarakan jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT) serta jaminan pensiun.

Berdasarkan Pasal 3 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS, menyebutkan bahwa BPJS memiliki tujuan untuk merealisasikan terselenggaranya pemberian jaminan, terpenuhinya keperluan dasar hidup yang layak bagi setiap peserta dan/atau anggota keluarganya. Oleh karena itu, tujuan dari penyelenggaraan BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk mewujudkan pemberian jaminan sosial berdasarkan program utama BPJS Ketenagakerjaan yaitu jaminan kecelakaan kerja (JKK), jaminan kematian (JKM), jaminan hari tua (JHT) dan jaminan pensiun.

BPJS Ketenagakerjaan memiliki fungsi sebagai penyelenggara program jaminan kecelakaan kerja (JKK), program jaminan kematian (JKM), program jaminan pensiun (JP), dan program jaminan hari tua (JHT).

Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, tugas BPJS Ketenagakerjaan ialah: Melaksanakan dan/atau menerima pendaftaran peserta, Mengumpulkan iuran dari peserta serta pemberi kerja, Menerima bantuan iuran dari pemerintah, Mengelola dana jaminan sosial kepentingan anggota, Mengumpulkan dan mengawasi informasi tentang anggota program pensiun yang dikelola pemerintah, Membayar keuntungan serta mendukung administrasi kesejahteraan sesuai pengaturan program bantuan jaminan sosial, Memberikan data sehubungan dengan organisasi program jaminan sosial kepada anggota dan orang pada umumnya (Ketenagakerjaan 2022).

Wewenang Menurut Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, wewenang BPJS Ketenagakerjaan adalah: Spesialis dari BPJS Bisnis adalah: Menagih pembayarab iuran,

Menempatkan aset pensiun yang didukung pemerintah untuk saat ini dan usaha jangka panjang dengan memikirkan bagian likuiditas, solvabilitas, kewajaran, keamanan, dan pengembalian yang memadai. Menyelesaikan pengawasan dan memeriksa konsistensi anggota dan manajer, mengejar persetujuan dengan kantor kesejahteraan yang mengacu pada tarif standar yang ditetapkan oleh otoritas publik, membuat atau memecat kontrak kerja dengan kantor kesejahteraan, memberikan persetujuan peraturan kepada anggota dan atasan yang tidak memenuhi komitmen mereka, melaporkan bisnis bekerja di otoritas terampil yang penting tidak patuh dalam membayar komitmen atau dalam memenuhi prasyarat yang berbeda sesuai pengaturan.

Perlindungan Hukum

Perlindungan hukum dimaksud selaku sesuatu wujud aksi ataupun tindakan hukum pemerintah yang diberikan kepada subjek hukum sesuai dengan hak serta kewajibannya yang dikasakan bersumber pada hukum positif di Indonesia. Perlindungan mencuat sebab terdapatnya sesuatu ikatan hukum. Ikatan hukum merupakan hubungan antara subjek hukum yang mempunyai keterkaitan hukum ataupun memiliki akibat hukum (munculnya hak serta kewajiban) (Soeroso 2006).

Perlindungan hukum pula bisa dimaksud selaku seluruh usaha yang dicoba secara sadar oleh tiap individu ataupun lembaga pemerintah ataupun swasta dengan tujuan mengusahakan pengamanan, kemampuan, serta pemenuhan kesejahteraan hidup yang sama dengan hak-hak asasi yang ada. Pada dasarnya perlindungan hukum tidak membedakan kalangan laki-laki ataupun kalangan perempuan, sistem pemerintahan negeri sebagaimana yang sudah tertuang pada uraian UUD 1945 antara lain melaporkan prinsip “Indonesia merupakan negeri yang berlandaskan atas hukum (*rechtstaaf*) serta pemerintah berlandaskan atas sistem konstitusi (hukum dasar)”, elemen pokok negeri hukum merupakan pengakuan serta perlindungan terhadap “fundamental right”(Hadjon 2011).

Ada dua macam perlindungan hukum, yakni perlindungan hukum preventif serta perlindungan hukum represif (Hadjon 2011):

1. Perlindungan Hukum Preventif.

Preventif maksudnya rakyat diberikan peluang untuk mengajukan keberatan (inspraak) ataupun pendapatnya saat sebelum keputusan pemerintah menemukan wujud yang definitif. Pada perihal ini maksudnya perlindungan hukum yang preventif memiliki tujuan untuk menghindari terbentuknya sengketa.

Perlindungan hukum yang preventif sangat besar maksudnya untuk tindak pemerintah yang didasarkan pada kebebasan berperan sebab dengan terdapatnya perlindungan hukum yang preventif pemerintah terdorong untuk berlagak hati-hati dalam membuat keputusan. Bagi Philipus Meter Hadjon, preventif ialah tindakan dari aparat pemerintah yang lebih rendah yang dilakukan sebelumnya. Aksi preventif merupakan aksi penangkalan(Hadjon 2011).

2. Perlindungan Hukum Represif.

Perlindungan hukum represif, ialah perlindungan hukum yang diberikan sesudah terdapatnya sengketa. Perlindungan hukum represif ini memiliki tujuan untuk menuntaskan sengketa.

Bagi Satjipto Raharjo, perlindungan hukum merupakan membagikan pengayoman pada hak asasi manusia (HAM) yang dirugikan orang lain serta perlindungan itu dibagikan pada warga agar bisa menikmati seluruh hak-hak yang diberikan oleh hukum. Hukum bisa dipergunakan untuk mewujudkan perlindungan yang sifatnya tidak hanya adaptif serta fleksibel, melainkan pula prediktif serta antisipatif. Hukum diperlukan untuk mereka yang lemah serta belum kokoh secara sosial, ekonomi serta politik untuk mendapatkan keadilan sosial (Raharjo 2000).

Keadilan dibangun sebab pemikiran yang benar, dilakukan secara adil serta jujur dan bertanggung jawab atas aksi yang dilakukan. Rasa keadilan serta hukum wajib ditegakkan berlandaskan hukum positif untuk menegakan keadilan serta hukum cocok dengan kenyataan penduduk yang menghendaki tercapainya penduduk yang nyaman serta damai. Keadilan wajib dibentuk sesuai dengan cita hukum (*Rechtidee*) dalam negeri hukum (*Rechtsstaat*), bukan negeri kekuasaan (*Machtsstaat*). Hukum berperan selaku perlindungan kepentingan manusia, penegakan hukum wajib mencermati 4 faktor: Kepastian hukum (*Rechtssicherheit*), Kemanfaatan hukum (*Zweckmassigkeit*), Keadilan Hukum (*Gerechtigkeit*), Jaminan Hukum (*Doelmatigkeit*) (Ishaq 2009).

Perlindungan hukum yang diberikan kepada rakyat Indonesia adalah penerapan prinsip pengakuan dan perlindungan harkat dan martabat manusia yang berlandaskan Pancasila dan berlandaskan prinsip Negara hukum yang bersumber pada Pancasila. Setiap orang berhak memperoleh perlindungan hukum. Hampir semua hubungan hukum harus dilindungi oleh Undang-Undang. Oleh karena itu terdapat berbagai bentuk perlindungan hukum.

Tenaga Kerja

Dalam pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, menyatakan bahwa tenaga kerja yakni tiap-tiap orang yang dapat melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi keperluan sendiri maupun untuk orang lain. Pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan tersebut menyempurnakan pengertian tenaga kerja dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Pokok Ketenagakerjaan yang memberikan pengertian tenaga kerja yakni tiap orang yang dapat melakukan pekerjaan dengan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja demi menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi keperluan masyarakat (Husni 2014c).

Payaman Simanjuntak menyatakan tenaga kerja ialah penduduk yang telah atau sedang bekerja, yang sedang mencari pekerjaan, serta yang melaksanakan kegiatan lainnya seperti bersekolah dan mengurus rumah tangga (Manulang 2001). Pengertian tenaga kerja serta bukan tenaga kerja menurutnya ditentukan oleh umur/usia. Batas umur minimum tenaga

kerja di Indonesia yakni antara 13 tahun hingga 15 tahun untuk melakukan pekerjaan yang ringan sepanjang tidak mengganggu perkembangan dan kesehatan fisik, mental dan sosial.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Hukum Normatif-Empiris. Metode penelitian hukum ini merupakan suatu metode penelitian yang dalam hal ini menggabungkan unsur hukum normatif dengan pendekatan Undang-Undang yang kemudian didukung dengan penambahan data atau unsur empiris atau realita yang terjadi di masyarakat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagaimanakah Urgensi BPJS Ketenagakerjaan Terhadap Perlindungan Dan Keamanan Kerja

Dalam melaksanakan perlindungan segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum yang diamanatkan dalam pembukaan Undang-Undang Dasar Negara, pemerintah melaksanakan pembangunan di berbagai bidang terutama yang berkaitan dengan hak pekerja dan jaminan sosial. Peningkatan perlindungan bagi pekerja merupakan alat yang harus diciptakan untuk setiap orang, terutama mereka yang bekerja dalam hubungan kerja langsung maupun tidak langsung, karena tenaga kerja baik di sektor jasa maupun di industri berhak atas perlindungan dari tempatnya bekerja. Berdasarkan uraian di atas maka jaminan sosial tenaga kerja, jaminan pemerintah, yang saat ini dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), akan berperan dalam memahami kebutuhan akan jaminan keamanan kerja yang tentunya akan mempengaruhi dunia usaha, lebih mengembangkan disiplin kerja, dan meningkatkan efisiensi kerja. Atasan yang meliputi orang, pelaku usaha, unsur yang sah, atau unsur lain yang memanfaatkan tenaga kerja sebagaimana dimaksud dalam Pasal 15 Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang BPJS diharapkan mengikutsertakan diri dan tenaga kerja sebagai peserta BPJS sesuai dengan program pensiun yang ditanggung pemerintah. ikut serta, lebih-lebih lagi, pengusaha wajib memusatkan perhatian pada pekerjaan tenaga kerja bantuan pemerintah mengingat kemampuan dan kemajuan yang dicapai oleh pengusaha.

BPJS Ketenagakerjaan memberikan perlindungan kepastian dari kecelakaan kerja, kematian, hari tua hingga pensiun karyawan. Meski begitu pentingnya manfaat BPJS bagi ketenagakerjaan, namun masih banyak pengusaha, badan hukum, atau badan lainnya yang tidak mendaftarkan tenaga kerja.

Jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi untuk risiko atau peristiwa tertentu dengan tujuan untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dan terjadinya peristiwa tersebut, serta untuk tunjangan keluarga dan anak. Dapat diartikan bahwa dengan menjalankan jaminan sosial pada pekerja perusahaan, maka perusahaan tersebut sudah menerapkan salah satu prinsip pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governance*)(Asyhadie 2013).

Menurut Kennet Thomson bahwa jaminan sosial dapat diartikan sebagai perlindungan yang diberikan oleh masyarakat bagi anggota-anggotanya untuk resiko-resiko atau peristiwa-peristiwa tertentu dengan tujuan, sejauh mungkin, untuk menghindari terjadinya peristiwa-peristiwa tersebut yang dapat mengakibatkan hilangnya atau turunnya sebagian besar penghasilan, dan untuk memberikan pelayanan medis dan/atau jaminan keuangan terhadap konsekuensi ekonomi dan terjadinya peristiwa tersebut, serta jaminan untuk tunjangan keluarga dan anak (Asikin 2012).

Sehingga perlu upaya peningkatan perlindungan pekerja yang dapat memberikan ketenangan kerja agar dapat memberikan kontribusi positif terhadap usaha peningkatan disiplin dan produktivitas pekerja. Jika dibandingkan dengan ketentuan Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menyatakan, bahwa “setiap pekerja/buruh mempunyai hak untuk memperoleh perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja”. Untuk melindungi keselamatan pekerja/buruh guna mewujudkan produktivitas kerja yang optimal diselenggarakan upaya keselamatan dan kesehatan kerja (pasal 86 ayat (2) Undang-Undang Ketenagakerjaan). Selanjutnya diatur juga mengenai sistem keselamatan dan kesehatan kerja yang terintegrasi dengan sistem manajemen perusahaan (Pasal 87 Undang-Undang Ketenagakerjaan) (Udiana 2015).

Menurut Undang-Undang Ketenagakerjaan, kesejahteraan pekerja meliputi (Supriyanto 2013):

1. Adanya jaminan sosial bagi tenaga kerja
2. Tersedianya fasilitas kesejahteraan dengan memperhatikan kemampuan perusahaan.
3. Membentuk usaha-usaha produktif diperusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan.

Apabila pengusaha dan pekerja tidak segera mendaftarkan diri ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan maka akan dikenakan sanksi administratif yang merujuk pada peraturan pemerintah (pp) Nomor 86 Tahun 2013 sanksi yang dapat dikenakan berupa teguran tertulis, denda dan atau tidak mendapat pelayanan publik tertentu. Pada kenyataannya masih banyak pengusaha dan pekerja yang tidak segera mendaftarkan diri ke Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS). Padahal telah disebutkan sebelumnya bahwa dengan memberikan jaminan sosial kepada pekerjanya merupakan bagian dalam mencapai pengelolaan perusahaan yang baik (*good corporate governance*) (Kirana 2022).

Bagaimanakah Bentuk Perlindungan Hukum Tenaga Kerja di Indonesia

Di Indonesia, perlindungan hukum yang dimaksud senantiasa didasari oleh Pancasila sebagai landasan idiil, meski konsep perumusannya menggunakan pemikiran-pemikiran dunia barat yang penekanan konsepnya bertumpu pada perlindungan hak-hak asasi manusia. Dengan demikian, secara sederhana konsep perlindungan hukum terhadap pekerja di Indonesia tetap bertumpu pada perlindungan harkat dan martabat kaum pekerja, berikut hak-hak kemanusiaannya, baik secara individual maupun sebagai “pekerja” (Kahfi 2016b).

Aspek perlindungan terhadap pekerja meliputi dua hal mendasar, yaitu perlindungan dari kekuasaan pengusaha dan perlindungan dari tindakan pemerintah. Perlindungan hukum dari kekuasaan pengusaha/majikan terlaksana apabila peraturan perundang-undangan dalam

bidang perburuhan yang mengharuskan atau memaksa majikan bertindak seperti dalam perundangundangan tersebut benar-benar dilaksanakan semua pihak, karena keberlakuan hukum tidak dapat diukur secara yuridis saja, tetapi diukur secara sosiologis dan filosofis (Zainal Asikin 2002).

Perlindungan pekerja secara tegas diatur berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Pasal tersebut menyatakan bahwa setiap tenaga ahli berhak dan mempunyai kesempatan yang sama untuk mendapatkan pekerjaan dan jabatan yang adil tanpa memandang orientasi, identitas, ras, agama dan keyakinan politik yang ditunjukkan oleh kepentingan dan kemampuan buruh yang bersangkutan, termasuk perlakuan yang setara. buruh. individu dengan ketidakmampuan. Selain itu, Pasal 6 mewajibkan para majikan untuk melepaskan keistimewaan dan komitmen buruh/pekerja tanpa mengorbankan orientasi, kebangsaan, ras, agama, warna kulit, dan keyakinan politik.

Bila dikaitkan dengan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja, maka perlindungan hukum terhadap pekerja merupakan hak dasar yang melekat dan di lindungi oleh konstitusi sebagaimana yang diatur di dalam Pasal 27 ayat (2) UUD 1945 “Tiap-tiap warga Negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”, serta Pasal 34 ayat (2) UUD 1945 “Negara mengembangkan sistem jaminan sosial bagi seluruh rakyat dan memberdayakan masyarakat yang lemah dan tidak mampu sesuai dengan martabat kemanusiaan.” Pelanggaran terhadap hak dasar yang dilindungi konstitusi merupakan suatu pelanggaran hak asasi manusia (Triyono 2014).

Berdasarkan muatan pasal-pasal Undang-Undang Ketenagakerjaan, maka lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup: Kebebasan hak-hak dasar pekerja/buruh untuk tawar-menawar dengan pengusaha; kesejahteraan dan kesejahteraan terkait kata; asuransi khusus untuk wanita, anak-anak, dan spesialis/pekerja yang mengalami gangguan; dan jaminan dalam hal upah buruh, bantuan pemerintah, dan jaminan sosial tenaga kerja (Eko wahyudi 2016).

Secara keseluruhan perlindungan pekerja/buruh merupakan norma-norma hukum publik yang bertujuan untuk mengatur keadaan perburuhan di perusahaan. Juga termasuk seluruh norma hukum publik yang mempengaruhi dan mengancam, keamanan kesehatan kerja dan kesejahteraan buruh/pekerja dalam menjalankan pekerjaan. Lingkup pengaturan termaksud meliputi dua aspek yaitu: Aspek materiil meliputi keamanan kerja dan perawatan fisik, Aspek immaterial meliputi waktu kerja dan peningkatan perkembangan jasmani dan fisik pekerja (Kiswandari 2014).

Perlindungan ekonomis terkadang disebut sebagai jaminan sosial yang merupakan perlindungan terhadap pekerja/buruh terkait penghasilannya. Perlindungan ini meliputi usaha-usaha yang dilakukan untuk memberikan penghasilan yang cukup bagi kebutuhan hidup pekerja beserta keluarganya. Termasuk perlindungan pekerja bila bekerja diluar kehendaknya (Asyhadie 2007a).

Dalam sisi ini pemerintah berkepentingan menyelaraskan bentuk upah yang layak, dengan menetapkan aturan tentang pengupahan melalui PP No. 8 tahun 1981 tentang Pengupahan, selanjutnya Pasal 1 butir 30 Undang-Undang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa upah merupakan hak pekerja. Selain itu konsep ketenagakerjaan

memasukkan” dengan menerima upah” sebagai salah satu unsur pengertiannya, yang juga diikuti dengan aturan-aturan tentang standar upah minimum (UMP, UMR). Dengan demikian pengabaian terhadap upah pekerja dapat dikategorikan sebagai pelanggaran berat, sebab hal ini berarti pelanggaran Hak Asasi Manusia (Kahfi 2016a).

Pada hakikatnya program jaminan sosial tenaga kerja dimaksud untuk memberikan kepastian berlangsungnya arus penerimaan penghasilan keluarga. yang sebagian yang hilang. Selain itu, program pensiun yang dikelola pemerintah untuk tenaga kerja memiliki beberapa pandangan, antara lain: Memberikan jaminan mendasar untuk memenuhi kebutuhan hidup minimum bagi tenaga kerja dan keluarganya. bahaya seperti kecelakaan kerja, sakit, lanjut usia dan lain-lain (Wijayanti 2009).

Jaminan keamanan dan kesejahteraan tenaga kerja dimuat bersama dalam Pasal 86 ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, disebutkan bahwa tenaga ahli/pekerja berhak mendapatkan jaminan atas kata terkait kesejahteraan dan kesejahteraan, etika dan kelaziman, serta perlakuan yang memahami dengan harga diri dan nilai-nilai kemanusiaan serta sifat-sifat yang ketat.

Jaminan pemeliharaan kesehatan merupakan jaminan sebagai berusaha untuk bertahan hidup dan mencegah masalah medis yang memerlukan penilaian, terapi atau kemungkinan perawatan termasuk kehamilan dan persalinan. Bantuan kesehatan juga direncanakan untuk meningkatkan efisiensi kerja sehingga dapat melakukan kewajibannya dengan sebaik mungkin dan merupakan upaya kesehatan dalam bidang penyembuhan. Oleh karena upaya penyembuhan memerlukan dana yang tidak sedikit dan memberatkan jika dibebankan kepada perorangan, maka sudah selayaknya diupayakan penanggulangan kemampuan masyarakat melalui program jaminan sosial tenaga kerja.

Bahwa para pekerja dalam pembangunan nasional semakin meningkat, dengan resiko dan tanggung jawab serta tantangan yang dihadapinya. Oleh karena itu kepada mereka dirasakan perlu untuk diberikan perlindungan, pemeliharaan, dan peningkatan kesejahteraannya sehingga menimbulkan rasa aman dalam bekerja. Karena sifatnya yang hendak mengadakan” pembatasan” ketentuan-ketentuan perlindungan sosial dalam UU No. 13 Tahun 2003, Bab X Pasal 68 dan seterusnya bersifat ”memaksa”, bukan mengatur. Akibat adanya sifat memaksa dalam ketentuan perlindungan sosial UU No. 13 Tahun 2003 ini, pembentuk undang-undang memandang perlu untuk menjelaskan bahwa ketentuan yang berkaitan dengan perlindungan sosial ini merupakan” hukum umum” (Publiekrechtelijk) dengan sanksi pidana. Hal ini disebabkan beberapa alasan berikut: Aturan aturan yang termuat di dalamnya bukan bermaksud melindungi kepentingan seorang saja, melainkan bersifat aturan bermasyarakat, Pekerja/buruh Indonesia umumnya belum mempunyai pengertian atau kemampuan untuk melindungi hak-haknya sendiri (Asyhadie 2007b).

Tujuan utama dari bentuk perlindungan ini adalah untuk mencapai keselamatan selama hubungan kerja, sehingga menciptakan rasa aman dan nyaman bagi pekerja untuk melaksanakan tugas/pekerjaannya. Tidak perlu merasa takut atau khawatir tentang apa yang akan terjadi kecelakaan.

SIMPULAN

Pemerintah telah melalui berbagai Undang-Undang dan peraturan pelaksanaan yang tidak hanya menegaskan bentuk hak-hak yang dimiliki pekerja, tetapi juga mencakup jaminan perlindungan hak-hak pekerja. Secara umum, bentuk perlindungan terkait hal tersebut di atas adalah; dengan dikeluarkannya berbagai peraturan tentang pengupahan, jam kerja, cuti/libur, kesehatan dan keselamatan kerja, organisasi pekerja/buruh, dan lain-lain. Selain itu diselenggarakan dalam bentuk skema jaminan sosial di bidang ketenagakerjaan; yang meliputi jaminan sosial dan kesehatan berdasarkan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

Masih banyaknya perusahaan yang tidak memberikan hak-hak bagi tenaga kerjanya yaitu tidak menguruskan BPJS Ketenagakerjaan yang notabene merupakan suatu hal yang wajib didapatkan oleh setiap tenaga kerja, dan kurangnya kesadaran dari tenaga kerja tentang manfaat BPJS Ketenagakerjaan bagi mereka jika terjadi kecelakaan kerja. Terkait sanksi, apabila pemberi kerja yang tidak mengikutsertakan pekerja/buruh dalam program BPJS maka terdapat sanksi mulai dari peringatan tertulis, denda, dan tidak dapat mendapatkan layanan publik tertentu.

DAFTAR PUSTAKA

- Asikin, Zainal. 2012. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Asyhadie, Zaeni. 2007a. *Hukum Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- . 2007b. *Hukum Kerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- . 2008. *Aspek-Aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja Di Indonesia*. Jakarta: Rajawali Press.
- . 2013. *Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*. Cet. III. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Eko wahyudi, et al. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Hadjon, Philipus M. 2011. *Pengantar Hukum Administrasi Indonesia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Husni, Lalu. 2014a. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- . 2014b. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- . 2014c. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Revisi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ishaq. 2009. *Dasar-Dasar Hukum*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Kahfi, Ashabul. 2016a. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.” *Jurnal Jurisprudentie* 2 3: 67.
- . 2016b. “Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja.” *Jurnal Jurisprudentie* 3: 64.
- Ketenagakerjaan, BPJS. 2022. “Fungsi Dan Tugas BPJS.” [Bpjsketenagakerjaan.Go.Id](https://bpjsketenagakerjaan.go.id). 2022. bpjsketenagakerjaan.go.id.
- Kirana, Yanti. 2022. “Tinjauan Yuridis Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan Terhadap Pekerja.” *Jurnal Hukum Dan Keadilan* 9: 78–79.
- Kiswandari, Melania. 2014. *Kesehatan Dan Keselamatan Kerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Manulang, Sendjun H. 2001. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Di Indonesia*. Jakarta: Bhineka Cipta.

- Raharjo, Satjipto. 2000. *Ilmu Hukum*. Bandung: PT. Citra Aditya Bakti.
- Soeroso. 2006. *Pengantar Ilmu Hukum*. Jakarta: Penerbit Sinar Grafika.
- Supriyanto, Hari. 2013. *Kesejahteraan Pekerja Dalam Hubungan Industrial Di Indonesia*. Cet. 1. Yogyakarta: Universitas Atma Jaya.
- Suryanto, Heru. 2016. "Perlindungan Hukum Terhadap Hak-Hak Pekerja Outsourcing Berdasarkan Asas Keadilan." *Jurnal Yuridis* 3: 2.
- Suwandi, Fahrul Ramdan. 2022. "Wawancara Pegawai Perusahaan." Surabaya.
- Trijono, Rachmat. 2014. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Depok: Papas Sinar Sinanti.
- Udiana, I Made. 2015. *Kedudukan Dan Kewenangan Pengadilan Dan Hubungan Industrial Di Indonesia*. Denpasar: Udayana University Press.
- Wijayanti, Asri. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*. Jakarta: Sinar Grafika.
- Zainal Asikin, Dkk. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Cetakan 4. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Zainal Asikin, et al. 2002. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

