

Perlindungan Hukum bagi Tenaga Kerja yang Tidak Terdaftar BPJS

Nurul Kusuma Dewi, Hafid Zakariya, Dika Yudanto

Universitas Islam Batik Surakarta

Email : nurulkusuma79@gmail.com, hafidzakariya@gmail.com, dika07dy@gmail.com

ABSTRACT

In this study the author has the aim of researching about legal protection for workers who aren't registered with the BPJS Ketenagakerjaan which refers to Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan with a view to understanding the legal protection for workers who are not registered with the BPJS Ketenagakerjaan. Empirical juridical research is the type of research used in this study and uses a descriptive approach along with qualitative data analysis techniques. The results of this discussion of this study are the company doesn't provide legal protection for their workers but the company has carried out its obligations and the workers has carried out its obligations and received its rights in accordance with applicable regulations.

Keyword : Legal Protection, Work Force, Social Security, Employment

ABSTRAK

Pada penelitian ini penulis mempunyai tujuan untuk meneliti dan membahas perihal perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak terdaftar BPJS Ketenagakerjaan yang mengacu dalam keterangan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan dengan maksud untuk memahami mengenai perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak terdaftar BPJS Ketenagakerjaan. Penelitian yuridis empiris merupakan jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini serta menggunakan pendekatan deskriptif beserta teknik analisis data kualitatif. Hasil pembahasan dari penelitian ini adalah perusahaan tidak memberikan perlindungan hukum terhadap tenaga kerjanya namun perusahaan telah melaksanakan kewajibannya dan tenaga kerja telah melakukan kewajibannya serta menerima haknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Kata Kunci : Perlindungan Hukum, Tenaga Kerja, Jaminan Sosial, Ketenagakerjaan

A. PENDAHULUAN

Informasi dan globalisasi yang terjadi pada era reformasi saat ini telah banyak menciptakan berbagai jenis perusahaan yang berfokus pada berbagai bidang, jenis usaha serta industri yang mana menyebabkan rivalitas yang kuat antar perusahaan. Para pengusaha telah menyadari hal tersebut dengan melakukan berbagai cara yang dapat membantu proses dari menciptakan suatu barang yang lebih baik dan berkualitas. Meningkatkan produktivitas kerja yang maksimal adalah salah satu hal yang harus di upayakan guna mencapai tujuan yang diharapkan dengan lebih mengoptimalkan kinerja dari para tenaga kerja.

Langkah awal bagi tenaga kerja dalam peningkatan ekonomi mempunyai peran penting dalam berbagai bentuk kegiatan nasional. Pekerja yang memadai bertujuan sebagai pendorong kehidupan ekonomi dan dapat meningkatkan sumber daya.¹

Terpenuhinya jaminan kesehatan yang adalah faktor penting terciptanya sumber daya manusia yang bermutu tinggi merupakan salah satu cara terwujudnya kesejahteraan tenaga kerja. Produktivitas tenaga kerja dalam bekerja akan meningkat apabila tenaga kerja diberikan fasilitas dan pelayanan kesehatan yang layak. Dengan demikian, diperlukannya lapangan pekerjaan yang dapat membantu masyarakat dalam memenuhi kebutuhannya, namun bagi tenaga kerja yang mempunyai keahlian sesuai dengan bidangnya serta keterampilan perlu ditingkatkan guna menciptakan produktivitas perusahaan yang baik.

Dapat dilihat mengenai faktor pekerja yang harus diperhatikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Proses pembangunan dan kesejahteraan dapat dimulai dari pengarahan, pembinaan, serta perlindungan tenaga kerjanya. Ditambah adanya peningkatan kuantitas warga negara yang tinggi adalah salah satu penyebab yang perlu diperhatikan. Perlindungan hukum bagi pekerja adalah pemberian hak atas pekerjaan dan mendapat kehidupan yang layak yang dinyatakan didalam Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk memberikan pelayanan mengenai perlindungan keselamatan bagi pekerja/buruh dalam lingkungan kerja perlu adanya perlindungan terhadap tenaga kerja, sehingga jika di suatu hari nanti terjadi kecelakaan kerja maka tenaga kerja tidak perlu khawatir. Kecelakaan yang terjadi pada saat perjalanan dari rumah menuju tempat kerja atau sebaliknya serta penyakit yang diakibatkan karena faktor dari lingkungan kerja merupakan kecelakaan yang timbul didalam suatu hubungan kerja.² Guna memberikan keselamatan tenaga kerja untuk membantu menciptakan kinerja yang maksimal maka, perlu diadakan usaha untuk menciptakan keselamatan dan kesehatan kerja.³

Tenaga kerja yang mempunyai hak beserta keluarganya untuk mendapatkan jaminan sosial diuraikan dalam keterangan Undang-Undang Ketenagakerjaan pada Pasal

¹ Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Ed-Revisi Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2014. hal.47.

² Ngabidin Nurcahyo. *Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia*. 2021. Artikel dalam "Cakrawala Hukum". No. 1 Vol. 12. April. hal.2.

³ *Idem*, hlm.133.

99 Ayat (1).⁴ Pemberi kerja yang wajib mendaftarkan diri bersama dengan tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS.⁵

Jaminan sosial tersebut disebutkan mempunyai tujuan guna membantu memenuhi perlindungan terhadap pekerja mengenai risiko ekonomi dan sosial dalam melaksanakan tugasnya. Oleh sebab itu, diharapkan tenaga kerja mendapatkan kenyamanan dalam bekerja, sehingga produktivitas tenaga kerja akan ikut meningkat. Sebagaimana telah diuraikan diatas, permasalahan yang akan diteliti yaitu : Bagaimana perlindungan hukum terhadap tenaga kerja yang tidak didaftarkan oleh CV. Permata Indo Garment sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan dan Hambatan-hambatan apa saja yang dihadapi oleh CV. Permata Indo Garment sehingga tidak mendaftarkan tenaga kerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan.

B. METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian hukum yuridis empiris yang mana metode ini mengambil fakta-fakta empiris yang terjadi di masyarakat yang diperoleh dari proses wawancara atau dari contoh nyata yang dilaksanakan dengan pengamatan secara langsung. Penelitian ini dilakukan di CV. Permata Indo Garment, Kecamatan Ngemplak, Kabupaten Boyolali. Melakukan wawancara kepada pihak di CV. Permata Indo Garment yang dilakukan secara langsung merupakan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam melakukan suatu penelitian perlu adanya data primer dan data sekunder yang berguna untuk mendapatkan hasil yang berkualitas.⁶ Data hukum primer dapat diperoleh dengan melaksanakan wawancara kepada pihak-pihak terkait serta observasi di CV. Permata Indo Garment sedangkan data hukum sekunder yang digunakan dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU Keselamatan Kerja), Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, dan bahan hukum lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

C. LANDASAN TEORI

1. Perlindungan Hukum dan Tenaga Kerja

Perlindungan yang ditujukan kepada subjek hukum merupakan perlindungan hukum yang bersifat preventif dan bersifat represif. Dengan maksud perlindungan hukum merupakan pemberian suatu kepastian, keadilan, kemanfaatan, ketertiban,

⁴ Pasal 99 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

⁵ Pasal 15 Ayat (1) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011

⁶ Hafid Zakariya, Nurul Hidayah. *Keberpihakan Pemerintah Dalam Mendukung Daya Saing UMKM Melalui Pendaftaran Merek Kolektif*. 2017. Artikel dalam "Serambi Hukum". No. 2 Vol. 10. Agustus. hal. 2.

serta kedamaian yang menggambarkan fungsi hukum dalam peraturan perundang-undangan.⁷

Perlindungan hukum itu sendiri digolongkan dalam dua jenis yang meliputi :

a. Perlindungan Hukum Preventif

Tujuan yang dimiliki oleh perlindungan hukum preventif yakni mencegah terjadinya sengketa. Supaya dapat memberikan batasan-batasan dalam melaksanakan kewajiban maka, perlindungan hukum preventif tersebut dituangkan dalam bentuk peraturan perundang-undangan.⁸

b. Perlindungan Hukum Represif

Tujuan yang dimiliki perlindungan hukum represif ini yakni guna menyelesaikan sengketa. Apabila terjadi pelanggaran atas peraturan perundang-undangan maka, dalam penyelesaian sengketa diberikan perlindungan hukum represif tersebut. Dengan memberikan sanksi dalam penyelesaian sengketa merupakan perlindungan akhir dalam perlindungan hukum represif.⁹

Untuk menjamin hak-hak pekerja serta perlakuan yang sama guna menciptakan ketenagakerjaan bagi semua tenaga kerja dengan masih memperhatikan kepentingan pengusaha serta pertumbuhan dunia usaha merupakan maksud dari perlindungan hukum bagi tenaga kerja.

2. Tinjauan Mengenai Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Hak yang didapat tenaga kerja serta perlindungan atas keselamatan dan kesehatan kerja yang tertera dalam keterangan yang tertera dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dalam Pasal 86 dan Pasal 87. Keselamatan tenaga kerja harus diperhatikan karena hal tersebut dapat membantu mewujudkan produktifitas kinerja tenaga kerja yang maksimal.

Melakukan pencegahan kecelakaan dan penyakit yang diakibatkan dalam bekerja, rehabilitasi serta pengobatan, promosi kesehatan, serta penanganan bahaya di tempat kerja merupakan cara untuk menangani masalah mengenai jaminan keselamatan dan kesehatan bagi para tenaga kerja.¹⁰

Dalam UU Ketenagakerjaan menjelaskan tenaga kerja mendapatkan hak yang sama dan tidak adanya penggolongan pekerja dikarenakan pekerja adalah seseorang yang membantu pemberi kerja (bisa perorangan, pengusaha, badan hukum, atau

⁷ Muhammad Wildan. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. 2017. Artikel dalam "Khaira Ummah". No. 4 Vol. 12. Desember. hal.4.

⁸ Zulfa Zahara Imityaz. "Perlindungan Hukum Pekerja Yang Terkena Covid-19 Yang Tidak Diikutsertakan Jaminan Sosial". 2021. *Skripsi*. Surabaya : Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, hal. 6.

⁹ *Ibid*, hal.6.

¹⁰ Pasal 86 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003

badan lainnya) dalam suatu hubungan kerja. Mengenai hal tersebut, pekerja memiliki hak untuk mendapatkan upah yang sesuai dengan jasa yang diberikan.¹¹

3. Tinjauan Mengenai Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja (UU Keselamatan Kerja)

Terdapat 3 (tiga) tujuan keselamatan kerja berdasarkan Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970 tersebut antara lain :¹²

- 1) Melindungi dan menjamin keselamatan setiap tenaga kerja dan orang lain di tempat kerja.
- 2) Menjamin setiap sumber produksi dapat digunakan secara aman dan efisien.
- 3) Meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas Nasional.

4. Tinjauan Mengenai Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)

Berdasarkan keterangan dalam Pasal 1 ayat (2) menjelaskan mengenai bentuk perlindungan jaminan sosial yang membantu masyarakat supaya dapat memenuhi kebutuhan dasar hidupnya yang layak.¹³

Dalam Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011, Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terbagi menjadi dua yaitu:

1. BPJS Kesehatan yaitu badan hukum yang diciptakan khusus untuk melaksanakan jaminan kesehatan Nasional.
2. BPJS Ketenagakerjaan yaitu bada hukum yang diciptakan khusus untuk melaksanakan jaminan ketenagakerjaan Nasional.

Tujuan diselenggarakannya Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) terdapat pada Pasal 3 yang menyebutkan BPJS mempunyai tujuan yaitu untuk mewujudkan terselenggaranya pemberian jaminan terpenuhinya kebutuhan untuk hidup yang layak.

5. Tinjauan Mengenai Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Dalam membantu masyarakat supaya mendapatkan pekerjaan yang layak, serta menerima upah dan menerima perlakuan yang sama dalam suatu lingkungan kerja maka, hal ini telah diatur didalam Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja yang mengatur mengenai kebijakan strategis cipta kerja yang salah satunya meliputi ketenagakerjaan untuk lebih mengutamakan penerimaan tenaga

¹¹ Rinie Ardiati Tindatu. *Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Kecelakaan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. 2016. Artikel dalam “*Lex Privatum*”. No. 7 Vol. IV. Agustus. hal. 1.

¹² Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970

¹³ Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011

kerja lokal, serta melakukan pelatihan yang maksimal guna meningkatkan kompetensi tenaga kerja lokal.¹⁴

Undang-undang Cipta Kerja salah satunya mengatur mengenai Ketenagakerjaan. Dalam kluster ketenagakerjaan, pemerintah berusaha untuk mengharmonisasikan beberapa undang-undang yang mengalami tumpang tindih dan menyebabkan kerugian khususnya pada tenaga kerja. Itu sendiri.¹⁵ Kehadiran UU Cipta Kerja, telah banyak menciptakan gejolak sosial di tengah masyarakat Indonesia, terutama pada muatan pasal-pasal mengenai jaminan hak-hak pekerja.

6. Tinjauan Mengenai Peraturan Pemerintah mengenai Jaminan Kecelakaan Kerja dan Kesehatan Kerja

Para tenaga kerja yang mengalami kecelakaan kerja atau sakit dikarenakan kerja berhak mendapatkan manfaat JKK yang telah dijabarkan pada Pasal 25 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019 tentang Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja dan Jaminan Kematian. Kesehatan kerja adalah upaya yang ditujukan untuk melindungi setiap orang yang berada di lingkungan kerja supaya dapat menjalani hidup yang sehat serta terhindar dari masalah kesehatan yang berdampak buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan berdasarkan penjelasan yang terdapat dalam Pasal 1 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 88 Tahun 2019 tentang Kesehatan Kerja.

7. Tinjauan Mengenai Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua

Menurut Pasal 26 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 tentang Tata Cara Penyelenggaraan Program Jaminan Kecelakaan Kerja, Jaminan Kematian, dan Jaminan Hari Tua BAB II Bagian Ketiga yang menjelaskan bahwa apabila timbul risiko kecelakaan dalam bekerja atau PAK terhadap pekerjanya, pemberi kerja wajib memberikan hak pekerja sesuai dengan ketentuan yang berlaku.¹⁶ Perusahaan yang belum mengikutsertakan tenaga kerjanya dalam Program Jaminan Kecelakaan Kerja kepada BPJS harus melaporkan setiap kejadian kecelakaan kerja atau PAK yang terjadi pada tenaga kerjanya kepada BPJS Ketenagakerjaan dan Dinas Provinsi atau unit pengawasan ketenagakerjaan setempat sebagaimana dimaksud dalam Pasal 8 ayat (1) apabila terjadi kecelakaan kerja.¹⁷

¹⁴ May Linda Iswaningsih, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Made Puspasutari Ujjanti. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun Tentang Omnibus Law Cipta Kerja*. 2021. Artikel dalam "Preferensi Hukum". No. 3 Vol. 2. November. hal. 4.

¹⁵ *Ibid.* hal. 5.

¹⁶ Pasal 26 Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021 BAB II Bagian Ketiga

¹⁷ Pasal 8 ayat (1) Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Yang Tidak Didaftarkan oleh CV. Permata Indo Garment sebagai peserta BPJS Ketenagakerjaan

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer CV. Permata Indo Garment mengenai perlindungan hukum tenaga kerja yang tidak didaftarkan BPJS maka pihak terkait yaitu CV. Permata Indo Garment tidak memberikan perlindungan hukum kepada tenaga kerjanya. Mengenai hal ini, perlindungan hukum preventif yang diberikan oleh pihak perusahaan tidak ada dikarenakan perusahaan tidak meemberikan jaminan sosial lain selain BPJS kepada tenaga kerjanya. Namun meskipun demikian, pihak terkait yaitu CV. Permata Indo Garment tidak sepenuhnya lepas tanggung jawab terhadap tenaga kerjanya yang tidak terdaftar pada BPJS tersebut. Dalam perlindungan hukum represif yang diberikan oleh pihak perusahaan kepada tenaga kerjanya yaitu dengan memberikan pertolongan pertama bagi tenaga kerja yang nantinya mengalami kecelakaan kerja sebelum diberikan penanganan medis dan melakukan pelatihan pencegahan mengenai kecelakaan kerja dalam ruang lingkup kerja demi menangani risiko kecelakaan kerja. Berdasarkan penggolongan kelas BPJS, pihak CV. Permata Indo Garment memberikan kelas 2 untuk pelayanan BPJS. Namun bagi tenaga kerja yang terdaftar PBI mendapatkan kelas 3 untuk pelayanannya. Dari wawancara tersebut manajer dari CV. Permata Indo Garment menjelaskan bahwa untuk jaminan sosial itu sendiri dari pihak manajer telah mengusulkan kepada pimpinan dari CV. Permata Indo Garment untuk mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS namun tidak mendapatkan izin. Menurut penuturan manajer perusahaan tersebut, mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS itu sangat penting dikarenakan apabila telah terdaftar sebagai peserta BPJS semua biaya pengobatan akan *tercover* oleh BPJS tersebut sehingga tidak perlu memikirkan mahal biaya pengobatan itu sendiri.¹⁸

Dalam wawancara tersebut, manajer CV. Permata Indo Garment mempunyai tujuan yang baik untuk mengikutsertakan tenaga kerja sebagai peserta BPJS apabila tenaga kerja tersebut sakit atau mengalami kecelakaan kerja namun masih terdapat beberapa tenaga kerjanya yang tidak ingin mendaftarkan diri dikarenakan adanya perbedaan keputusan dengan pihak perusahaan.

Dalam pernyataan yang disampaikan Manajer CV. Permata Indo Garment mengenai proses pendaftaran BPJS tergantung pada keputusan tenaga kerja itu sendiri dan apabila tidak terdaftar sebagai peserta BPJS maka, tenaga kerja yang tidak mendaftarkan diri dalam program BPJS tidak mendapatkan subsidi dari perusahaan maupun dari pemerintah.

Mengenai bentuk pertanggungjawaban dari perusahaan mengenai tenaga kerja yang tidak terdaftar BPJS yakni dengan memberikan dukungan berupa bantuan langsung pada pengobatan tenaga kerjanya namun dengan catatan bahwa

¹⁸ Wawancara tertulis dengan Inna Irdyanti, manajer di CV. Permata Indo Garment, pada tanggal 15 November 2021 pukul 16.00 WIB

perusahaan tidak menanggung sepenuhnya pengobatan tersebut. Peran CV. Permata Indo Garment dalam memberikan hak ketenagakerjaan terhadap tenaga kerjanya sepenuhnya sudah diberikan oleh perusahaan.¹⁹

Pihak manajer mengutarakan maksud bahwa beliau selaku manajer ingin memberikan yang terbaik untuk tenaga kerjanya termasuk pada hak tenaga kerja terkait kesehatan maupun ketenagakerjaan meskipun masih terdapat hambatan terkait pemberian jaminan hak tersebut. Pihak manajer perusahaan ini tidak menuntut tenaga kerja yang bekerja pada perusahaan ini untuk memberikan timbal balik terkait apa yang telah diberikan meskipun kesalahan tersebut mengakibatkan kerugian bagi perusahaan namun pihak perusahaan tidak menyalahkan tenaga kerja serta dari pihak perusahaan tetap memberikan hak-hak pekerjaanya.

Apabila terdapat tenaga kerja yang belum terdaftar di program BPJS sesuai dengan peraturan perundang-undangan maka sebelumnya antara pihak CV. Permata Indo Garment dan tenaga kerja sudah mendiskusikan masalah tersebut terkait hak tenaga kerja. Dari pernyataan yang disampaikan manajer CV. Permata Indo Garment bahwa terdapat beberapa tenaga kerja yang tidak ingin didaftarkan BPJS dikarenakan mereka telah terdaftar dalam program PBI yang sebenarnya PBI itu sendiri memberikan banyak keuntungan bagi pesertanya. Sehingga tenaga kerja memilih untuk mempertahankan kepesertaan PBI daripada mendaftarkan diri dalam program BPJS.²⁰

Mengenai sanksi administratif yang akan didapat pemberi kerja apabila melanggar ketentuan yang berlaku dijelaskan dalam Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013. Sanksi administratif tersebut dapat berupa :²¹

1. teguran tertulis;
2. denda; dan/atau
3. tidak mendapat pelayanan publik tertentu.

2. Hambatan-Hambatan Yang Dihadapi oleh CV. Permata Indo Garment Sehingga Tidak Mendaftarkan Tenaga Kerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan

Terdapat ketentuan yang mengatur mengenai kewajiban pemberi kerja mendaftarkan tenaga kerjanya ke BPJS. Dalam hal ini, CV. Permata Indo Garment seringkali mengalami hambatan yang mana hal tersebut dapat menghambat pula proses hubungan kerja yang terjalin antara pihak CV. Permata Indo Garment dan tenaga kerjanya. Hambatan tersebut terjadi dikarenakan 2 (dua) faktor yaitu :

1. Faktor Internal

¹⁹ Wawancara tertulis dengan Inna Irdyanti, manajer di CV. Permata Indo Garment, pada tanggal 15 November 2021 pukul 16.00 WIB

²⁰ Wawancara tertulis dengan Inna Irdyanti, manajer di CV. Permata Indo Garment, pada tanggal 15 November 2021 pukul 16.00 WIB

²¹ Pasal 5 Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013

Faktor ini terjadi dikarenakan pimpinan dari CV. Permata Indo Garment tidak menyetujui pengajuan pendaftaran BPJS tersebut. Selanjutnya pihak perusahaan tidak memberikan biaya untuk kepengurusan pendaftaran BPJS. Dalam faktor ini terdapat pula tenaga kerja yang tidak ingin mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS dikarenakan adanya perspektif dari tenaga kerja itu sendiri mengenai BPJS dan biaya yang ditanggung oleh tenaga kerja terlalu memberatkan (pembagian kelas BPJS). Dari pihak pimpinan terkesan perhitungan dengan biaya pendaftaran BPJS serta tidak ingin direpotkan mengenai pendaftaran BPJS yang mana hal tersebut menjadi faktor utama tidak mendaftarkan tenaga kerjanya sebagai peserta BPJS.

Kurangnya pengetahuan tenaga kerja mengenai BPJS ini merupakan salah satu faktor internal yang sering terjadi dalam dunia kerja. Masih banyaknya tenaga kerja yang mengabaikan program BPJS sehingga mempersulit perusahaan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya ke BPJS. Oleh karena itu, perlu dilakukan sosialisasi mengenai pentingnya mendaftarkan diri dalam program BPJS. Dalam menanggapi hal ini, CV. Permata Indo Garment berusaha melakukan berbagai upaya agar semua tenaga kerjanya mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS. Upaya yang dilakukan yaitu dengan membuat perjanjian perihal hak dan kewajiban antara perusahaan dengan tenaga kerja serta didalam perjanjian tersebut pihak CV. Permata Indo Garment harus memprioritaskan bentuk perlindungan terhadap tenaga kerja serta memberikan sosialisasi kepada seluruh tenaga kerja perihal risiko kecelakaan kerja dan kewajiban untuk mendaftarkan diri pada program BPJS.

2. Faktor Eksternal

Faktor ini terjadi dikarenakan persyaratan administratif yang diberikan BPJS sangat ketat ditambah proses administrasi yang terlalu panjang dan lama sehingga perusahaan menjadi enggan untuk mendaftarkan tenaga kerjanya pada program BPJS. Adapun perihal mengenai pemberian data diri secara benar dan lengkap kepada BPJS yang membuat beberapa tenaga kerja merasa sangat berat untuk memenuhinya.²²

E. PENUTUP

1) Kesimpulan

Penjelasan yang telah dijabarkan berdasarkan hasil pembahasan yang telah dijabarkan, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa :

- a. Dalam melindungi keselamatan pekerja/buruh untuk menciptakan produktifitas kinerja pekerja/buruh yang maksimal maka perlu adanya solusi mengenai keselamatan kerja yang bertujuan guna memberikan jaminan keselamatan bagi para tenaga kerja. Di CV. Permata Indo Garment masih terdapat tenaga kerja yang belum mendaftarkan diri

²² Pasal 16 ayat (2) Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011

sebagai peserta BPJS dan pihak perusahaan tidak memberikan perlindungan hukumnya dikarenakan terdapat faktor internal serta faktor eksternal dari masing-masing tenaga kerja maupun perusahaan. Namun, pihak CV. Permata Indo Garment tetap memberikan hak tenaganya sesuai dengan ketentuan yang berlaku kepada tenaga kerja yang tidak terdaftar BPJS serta memberikan tanggung jawab penuh apabila terdapat tenaga kerja yang mengalami suatu hal seperti kecelakaan dalam bekerja.

- b. Adanya hambatan yang disebabkan karena 2 (dua) faktor yang mencakup faktor internal dan faktor eksternal yang mana hal itu mendorong proses hubungan kerja sehingga menyebabkan tenaga kerja CV. Permata Indo Garment enggan atau tidak ingin mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS. Dalam menanggapi hal tersebut, CV. Permata Indo Garment berusaha melakukan berbagai upaya agar semua tenaganya mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS.

2) Saran

Penjelasan mengenai kesimpulan yang telah dijabarkan, maka penulis menyampaikan beberapa saran kepada pihak yang terkait yaitu sebagai berikut:

- a. CV. Permata Indo Garment sebagai pihak pemberi kerja seharusnya membujuk tenaganya untuk ikut mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS dengan memberikan penjelasan dan pengarahan supaya tenaga kerja tidak merasa ragu.
- b. Dinas sosial dan tenaga kerja Kabupaten Boyolali seharusnya memberikan sosialisasi secara menyeluruh mengenai pentingnya mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS kepada masyarakat terutama di perusahaan-perusahaan supaya tenaga kerja serta pihak perusahaan yakin untuk mendaftarkan diri sebagai peserta BPJS.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

- Abdul Khakim. *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Bandung. PT Citra Aditya Bakti. 2014. hal. 103.
- Aloysius Uwiyono. *Asas-Asas Hukum Perburuhan*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada. 2014. hal. 77-78.
- Asikin, Zainal., dkk. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*. cet. 4. Raja Grafindo Persada. Jakarta. 2002.
- Hardijan Rusli. *Hukum Ketenagakerjaan*. Ghalia Indonesia Cet. ke 2. Bogor. 2011. hal. 102.
- Lalu Husni. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*. Jakarta. Ed-Revisi Raja Grafindo Persada. 2014. hal. 47.
- Manulang, Sendjun. *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*. Rineka. Jakarta. 2001.
- Soepomo, Imam. *Pengantar Hukum Perburuhan*. Djambatan. Jakarta. 2003.
- Sunyoto, Danang. *Hak dan Kewajiban Bagi Pekerja dan Pemberi kerja*. Pustaka Yustita. Jakarta. 2013.
- Sutedi, Adrian. *Hukum Perburuhan*. Sinar Grafika. Jakarta. 2009.
- Tim Visi Yustisia. *“Panduan Resmi Memperoleh Jaminan Sosial Dari BPJS Ketenagakerjaan”*. Jakarta Selatan. Visi Media. 2.

JURNAL & SKRIPSI :

- Daratul Inayah. *“Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Program Jaminan Kesehatan Pada Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Menurut Hukum Islam”*. 2019. *Skripsi*. Bandar Lampung : Perpustakaan Fakultas Syari’ah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, hal. 38-39.
- Dewi Indasari Hulima. *Perlindungan Hukum Bagi Tenaga Kerja Tidak Mendapatkan Pesangon Oleh Perusahaan Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. 2017. Artikel dalam *“Lex Privatum”*. No. 6 Vol. V. Agustus. hal. 3.
- Dina Listri Purnamawati, Rifki Khoirudin. *Penyerapan Tenaga Kerja Sektor Manufaktur di Jawa Tengah 2011-2015*. 2019. Artikel dalam *“Riset Ekonomi Pembangunan”*. No. 1 Vol. 4. hal. 4

- Mario Lawendatu, Deasy Soewikromo, Revy S. M. Korah. *Tinjauan Hukum Ketenagakerjaan Tentang Perlindungan Buruh/Pekerja Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. 2021. Artikel dalam “*Lex Et Societatis*”. No. 1 Vol. IX. Januari-Maret. hal. 2.
- May Linda Iswaningsih, I Nyoman Putu Budiarta, Ni Made Puspasutari Ujianti. *Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja Lokal Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Omnibus Law Cipta Kerja*. 2021. Artikel dalam “*Preferensi Hukum*”. No. 3 Vol. 2. November. hal. 4 & 5.
- Muh Sjaiful. *Problematisasi Normatif Jaminan Hak-Hak Pekerja Dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja*. 2021. Artikel dalam “*Media Iuris*”. No. 1 Vol. 4. Februari. hal. 8.
- Muhammad Wildan. *Perlindungan Hukum Tenaga Kerja Kontrak Dalam Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*. 2017. Artikel dalam “*Khaira Ummah*”. No. 4 Vol. 12. Desember. hal.
- Ngabidin Nurcahyo. *Perlindungan hukum tenaga kerja berdasarkan peraturan perundang-undangan di Indonesia*. 2021. Artikel dalam “*Cakrawala Hukum*”. No. 1 Vol. 12. April. hal. 2, 3, & 4.
- Rinie Ardiati Tindatu. *Perlindungan Tenaga Kerja Dalam Kecelakaan Kerja Ditinjau Dari Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*. 2016. Artikel dalam “*Lex Privatum*”. No. 7 Vol. IV. Agustus. hal. 1.
- Suhartoyo. *Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjaan Nasional*. 2019. Artikel dalam “*Administrative Law & Governance*”. No. 2 Vol. 2. Juni. hal. 5.
- Ujang Charda S. *Karakteristik Undang-Undang Ketenagakerjaan Dalam Perlindungan Hukum Terhadap Tenaga Kerja*. 2015. Artikel dalam “*Wawasan Hukum*”. No. 1 Vol. 32. Februari. hal. 17
- Zulfa Zahara Imityaz. “*Perlindungan Hukum Pekerja Yang Terkena Covid-19 Yang Tidak Diikutsertakan Jaminan Sosial*”. 2021. *Skripsi*. Surabaya : Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Airlangga, hal. 6.

PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN :

- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003. Lembaran Negara RI Tahun 2003 Nomor 39. Tambahan Lembaran RI Nomor 4279.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011. Lembaran Negara RI Tahun 2011 Nomor 116. Tambahan Lembaran RI Nomor 5256.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 1 Tahun 1970. Lembaran Negara RI dan Tambahan Lembaran RI Tahun 1972 yang telah dicetak ulang.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2021. Lembaran Negara RI Tahun 2020 Nomor 245. Tambahan Lembaran RI Nomor 6573.

Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019. Lembaran Negara RI Tahun 2019 Nomor 231. Tambahan Lembaran RI Nomor 6427.

Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 82 Tahun 2019. Lembaran Negara RI Tahun 2019 Nomor 231. Tambahan Lembaran RI Nomor 6427.

Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah Nomor 86 Tahun 2013. Lembaran Negara RI Tahun 2013 Nomor 238. Tambahan Lembaran RI Nomor 5481.

Republik Indonesia. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Nomor 5 Tahun 2021.

WEB :

Deskripsi kerja. Tugas Supervisor Finishing PT. Euro-Design.
deskripsikerja.blogspot.com/2016/07/tugas-supervisor-finishing-pt-euro-design.html?m=1.
Diakses pada tanggal 19/11/2021.

Disnakertrans. Hak-Hak Perusahaan dan Karyawan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan.
<https://disnakertrans.ntbprov.go.id/hak-hak-perusahaan-dan-karyawan-dalam-undang-undang-ketenagakerjaan/>. Diakses pada tanggal 16/11/2021.

Dosenpintar. Pengertian Direktur : Tugas dan Tanggung Jawab.
<https://dosenpintar.com/pengertian-direktur/>. Diakses pada tanggal 17/11/2021.

Merdeka.com. HRD adalah Divisi Penting Perusahaan, kenali Tujuan, Fungsi dan Tugasnya.
<https://m.merdeka.com/trending/hrd-adalah-divisi-penting-perusahaan-kenali-tujuan-fungsi-dan-tugasnya.html>. Diakses pada tanggal 17/11/2021.

Pendidikan garment. Susunan tugas dan tanggung jawab supervisor produksi garment di industri garment.
<https://pendidikangarment.blogspot.com/2017/06/susunan-tugas-dan-tanggung-jawab.html?m=1>. Diakses pada tanggal 19/11/2021.

Tesis Hukum. *Pengertian Perlindungan Hukum Menurut Para Ahli*.
<https://tesishukum.com/pengertian-perlindungan-hukum-menurut-para-ahli/>. Diakses pada tanggal 06/11/2021.

TutorialBahasaInggris. Tugas, Fungsi dan Tanggung Jawab Manajer.
<https://tutorialbahasainggris.co.id/tugas-fungsi-dan-tanggung-jawab-manajer-lengkap/>.
Diakses pada tanggal 17/11/2021.