

**PENYELENGARAAN PERLINDUNGAN HUKUM TENAGA KERJA MELALUI  
JAMINAN SOSIAL KETENAGAKERJAAN  
DI KABUPATEN TANAH DATAR**

TITIN RAHMAYANTI,S.ST

NPM.22112067

e-mail: [titin.mh@unisri.ac.id](mailto:titin.mh@unisri.ac.id)

**ABSTRACT**

The complexity of employment problems is a strategic issue. Judging from the philosophical and ideals and philosophy of the Indonesian nation as enshrined in Pancasila and the 1945 Republic of Indonesia Constitution, Article 27 paragraph (2) concerning citizens' rights to workers and the right to a decent living for humanity and Article 28 letter D of the State Constitution Republic of Indonesia of 1945 that, every person has the right to work and receive fair and decent compensation and treatment in employment relationships. with government intervention mandated in Law Number 11 of 2020 concerning Job Creation in the Employment cluster covering three laws which were merged into one, namely Law Number 13 of 2003 concerning Employment, Law Number 40 of 2004 concerning Guarantee Systems Social, and Law Number 24 of 2011 concerning Social Security Administering Bodies. including Law Number 43 of 2014 concerning Regional Autonomy, there have also been changes, in the Employment cluster the government is trying to harmonize the laws governing Job Creation strategic policies.

The formulation of the problem raised by the author in this research is, How is the implementation of legal protection for labor through BPJS Employment in Tanah Datar Regency, and the obstacles in implementing legal protection for Labor through BPJS Employment in Tanah Datar Regency. This type of research is sociological or empirical legal research which is initially researched with secondary data, and then continued with research on primary data in the field, or on society.

The results of this research show that legal protection for workers through BPJS Employment has not been maximized, there are still many business entities that have not registered their workforce in the 5 BPJS Employment programs, Batusangkar Branch. There are 2 obstacles to legal protection for workers, namely internal and external. Internally, these are work relations, work conditions, work agreements, collective work agreements, company and trade union regulations, these things are not yet running in accordance with applicable regulations. The external factor is that law enforcement in imposing administrative sanctions is not working because the formation of regional autonomy laws which are regional authority has moved to the

province, there is a lack of facilities and infrastructure and the budget is not available and the public's understanding of the Job Creation Law is very minimal. Lack of guidance from the Government regarding Industrial Relations. Suggestions are that BPJS Employment optimizes its program work and improves the quality of its services in providing protection to workers. And the government's active role is the main role in creating harmonious industrial relations in Tanah Datar Regency.

Keywords: Labor Law Protection, BPJS Employment.

## **PENDAHULUAN**

Kompleksnya masalah ketenagakerjaan merupakan isu yang sensitif dan sering menjadi perdebatan oleh pemangku kepentingan. Perlindungan hukum tenaga kerja merupakan tanggung jawab pemerintah yang hendak membuktikan dirinya sebagai pendorong pemberdayaan tenaga kerja masih belum dapat dikatakan terwujud. Secara konstitusional perlindungan hukum bagi tenaga kerja tertuang dalam Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan ayat (2), Pasal 28H ayat (3), dan Pasal 28I (2) UUD NRI 1945.

Ketika dihadapkan oleh pemberlakuan undang-undang cipta kerja yang cenderung mengabaikan hak dari para tenaga kerja sementara amanat Konstitusi. Undang-undang cipta kerja ini berada pada posisi yang rentan apabila dihadapkan dengan masalah eksploitasi serta diskriminasi di lingkungan kerja, untuk mengatasi permasalahan tersebut jaminan sosial ketenagakerjaan sangat berperan aktif terkait dengan isu-isu dan permasalahan yang kompleks, baik yang bersifat analitis, maupun teknis.

Sementara dalam perspektif undang-undang cipta kerja, perlindungan hukum bagi pekerja tercermin dalam kebijakan strategis sektor ketenagakerjaan, yaitu pertama melindungi dan mengupayakan kesejahteraan para tenaga kerja. Kedua, ketiadaan pengaturan secara tegas mengenai batas usia pensiun dalam undang-undang cipta kerja berdampak terhadap hak-hak pekerja yang masih dipekerjakan dalam usia pensiun, sehingga belum terdapat perlindungan hukum bagi mereka yang masih dipekerjakan dalam usia pensiun.

Penyelenggara jaminan nasional yang dalam hal ini diambil alih oleh BPJS Ketenagakerjaan melalui program jaminan sosial merupakan salah satu tanggung jawab dan kewajiban negara untuk memberikan perlindungan sosial ekonomi kepada masyarakat. Penyelenggara jaminan nasional mengembangkan program jaminan sosial berdasarkan *funded social security*, yaitu jaminan sosial yang didanai oleh peserta dan masih dalam jumlah yang terbatas.

Menurut Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja, BPJS Ketenagakerjaan berfungsi menyelenggarakan 5 program, yaitu program jaminan kecelakaan kerja, jaminan kematian, jaminan hari tua, jaminan pensiun dan jaminan kehilangan pekerjaan.

Program jaminan tersebut diselenggarakan secara nasional berdasarkan prinsip asuransi sosial dengan tujuan menjamin agar peserta memperoleh manfaat pelayanan kesehatan dan santunan uang tunai serta manfaat lainnya apabila seorang pekerja mengalami kecelakaan kerja, meninggal, memasuki hari tua, memasuki usia pensiun atau kehilangan pekerjaan. Banyaknya perusahaan yang ada di Indonesia dengan tenaga kerja yang jumlahnya besar membuat pemerintah memutuskan agar semua perusahaan di Indonesia mendaftarkan para pekerjanya kedalam Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Ketenagakerjaan.

Penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja berdasarkan data perusahaan yang ada di Kabupaten Tanah Datar pada bidang tenaga kerja tercatat pada tahun 2022 terdiri dari perusahaan-perusahaan mulai dari skala kecil, menengah dan besar yang terdaftar di Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian berjumlah 420 perusahaan dengan jumlah tenaga kerja sebanyak 11.178 orang. Sementara itu yang terdaftar dalam BPJS Ketenagakerjaan berjumlah 5.961 orang, hal ini jika dibandingkan dengan jumlah tenaga kerja tercatat, persentasenya adalah 53 persen, sehingga berdasarkan hal tersebut perlindungan jaminan sosial tenaga kerja belum terpenuhi.

Sosialisasi dari BPJS Ketenagakerjaan belum sepenuhnya menjangkau kepersertaan dari tenaga kerja pada perusahaan yang berada di Kabupaten Tanah Datar, penyebaran informasi melalui media cetak dan elektronik belum memaksimalkan kepersertaan tenaga kerja untuk ikut serta pada program BPJS Ketenagakerjaan yang bermanfaat untuk perlindungan tenaga kerja, untuk meningkatkan kesejahteraan dan perlindungan hukum terhadap tenaga kerja melalui hubungan industrial pemerintah berupaya menyusun strategi dan kebijakan hukum serta sosialisasi peraturan perundang-undangan dalam pelaksanaan perlindungan hukum bagi perusahaan-perusahaan yang mempekerjakan pekerja pada perusahaannya.

## **RUANG LINGKUP KETENAGAKERJAAN**

### **1. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan**

- a. Molenaar menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah bagian hukum yang berlaku, yang pokoknya mengatur hubungan antara tenaga kerja dan pengusaha, antara tenaga kerja dan tenaga kerja, serta antara tenaga kerja dan pengusaha.
- b. M.G. Levenbach menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan hubungan kerja, di mana pekerjaan itu dilakukan di bawah pimpinan dan dengan keadaan penghidupan yang langsung bersangkut paut dengan hubungan kerja itu.
- c. N.E.H. van Esveld menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan tidak hanya meliputi hubungan kerja di mana pekerjaan dilakukan di bawah pimpinan, tetapi meliputi pula pekerjaan yang dilakukan oleh swapekerja yang melakukan pekerjaan atas tanggung jawab dan risiko sendiri.
- d. Mok menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah hukum yang berkenaan dengan pekerjaan yang dilakukan di bawah pimpinan orang lain dengan keadaan penghidupan yang langsung bergandengan dengan pekerjaan itu.

- e. Soepomo menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan-peraturan, baik tertulis maupun tidak tertulis, yang berkenaan dengan kejadian di mana seseorang bekerja pada orang lain dengan menerima upah.
- f. Soetikno menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan-peraturan hukum mengenai hubungan kerja yang mengakibatkan seseorang secara pribadi ditempatkan di bawah perintah/pimpinan orang lain dan mengenai keadaankeadaan penghidupan yang langsung bersangkutan-paut dengan hubungan kerja tersebut.
- g. Halim menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah peraturan-peraturan hukum yang mengatur hubungan kerja yang harus diindahkan oleh semua pihak, baik pihak buruh/pegawai maupun pihak majikan.
- h. Daliyo menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah himpunan peraturan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis yang mengatur hubungan kerja antara buruh dan majikan. Buruh bekerja pada dan di bawah majikan dengan mendapat upah sebagai balas jasanya.
- i. Syahrani menyebutkan bahwa Hukum Perburuhan adalah keseluruhan peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan perburuhan, yaitu hubungan antara buruh dengan majikan, dan hubungan antara buruh dan majikan dengan pemerintah (penguasa).

## 2. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Kedudukan pekerja pada hakikatnya dapat ditinjau dari dua segi, yaitu dari segi yuridis dan dari segisosial ekonomis. Dari segi sosial ekonomis, pekerja membutuhkan perlindungan hukum dari negara atas kemungkinan adanya tindakan sewenang-wenang dari pengusaha.

## 3. Sifat dan Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Sifat Hukum Ketenagakerjaan pada dasarnya adalah masuk lingkup hukum privat. Mengingat bidang-bidang kajian hukum itu merupakan satu kesatuan dan

tidak mungkin untuk dilakukan pemisahan maka menjadikan hukum ketenagakerjaan termasuk ke dalam hukum fungsional, yaitu mengandung bidang hukum yang lainnya.

#### 4. Fungsi Hukum Ketenagakerjaan

Secara umum, hukum dapat dibagi menjadi dua, yaitu hukum imperatif (dwingend recht atau hukum memaksa) dan hukum fakultatif (regelend recht atau aanvullend recht atau hukum tambahan). Menurut Budiono Abdul Rachmad, bahwa hukum imperatif adalah hukum yang harus ditaati secara mutlak, sedangkan hukum fakultatif adalah hukum yang dapat dikesampingkan (biasanya menurut perjanjian).

#### 5. Hubungan Kerja

Pasal 1 angka 15 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjelaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja/buruh yang berlandaskan pada perjanjian kerja yang isinya tidak boleh bertentangan dengan perjanjian perburuhan/kesepakatan kerja bersama/perjanjian kerja bersama yang ada, begitupun dengan peraturan perusahaan. Pasal tersebut menegaskan bahwa hubungan kerja adalah hubungan antara pengusaha dengan pekerja yang didasarkan pada perjanjian kerja.

#### 6. Hubungan Industrial

Menurut Mohd.Syaufii Syamsuddin, 2004 : 12 tentang Hubungan Industrial, yaitu suatu system hubungan yang terbentuk diantara para pelaku proses produksi barang dan jasa (Pengusaha, Pekerja dan Pemerintah) yang didasarkan atas nilai-nilai masyarakatnya.

#### 7. Berdasarkan Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan. Berdasarkan pada.

##### a. Landasan, Asas, dan Tujuan

Landasan pembangunan ketenagakerjaan ada dua.

##### 1) Pancasila, yang terdiri dari

##### a) Ketuhanan yang Maha Esa;

- b) Kemanusiaan yang Adil dan Beradab;
- c) Persatuan Indonesia;
- d) Kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat kebijaksanaan dalam permusyawaratan/perwakilan;
- e) Keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia.

Pancasila terdapat dalam Pembukaan (Preamble) Undang-Undang Dasar 1945.

## 2) Undang-Undang Dasar Negara RI Tahun 1945

Undang-Undang Dasar (UUD) 1945 telah mengalami beberapa perubahan, yaitu :

- Perubahan Pertama Tahun 1999;
- Perubahan Kedua Tahun 2000;
- Perubahan Ketiga Tahun 2001;
- Perubahan Keempat Tahun 2002.

Pasal-pasal UUD 1945 yang menjadi landasan bagi pembangunan ketenagakerjaan adalah:

### a) Pasal 27 ayat (2) UUD 1945:

“Tiap-tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan”. Pasal 28D ayat (2) UUD 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.

### b) Pasal 28H ayat (1) UUD 1945:

“Setiap orang berhak untuk hidup sejahtera lahir batin, bertempat tinggal, dan mendapatkan lingkungan hidup yang baik dan sehat serta berhak memperoleh pelayanan kesehatan”.

### c) Pasal 28H ayat (2) UUD 1945:

“Setiap orang berhak mendapat kemudahan dan perlakuan khusus untuk memperoleh kesempatan dan manfaat yang sama guna mencapai persamaan dan keadilan”.

d) Pasal 28H ayat (3) UUD 1945:

“Setiap orang berhak atas jaminan sosial yang memungkinkan pengembangan dirinya secara utuh sebagai manusia yang bermartabat”.

e) Pasal 28H ayat (4) UUD 1945:

“Setiap orang berhak mempunyai hak milik pribadi dan hak milik tersebut tidak boleh diambil alih secara sewenang-wenang oleh siapapun”.

f) Pasal 28 I ayat 2 UUD 1945

“Setiap orang berhak bebas dari perlakuan yang bersifat diskriminatif atas dasar apa pun dan berhak mendapatkan perlindungan terhadap perlakuan yang bersifat diskriminatif itu”.

Pembangunan ketenagakerjaan mempunyai banyak dimensi dan keterkaitan dengan berbagai pihak, yaitu antara pemerintah, pengusaha, dan pekerja/buruh. Oleh sebab itu, pembangunan ketenagakerjaan dilaksanakan secara terpadu dalam bentuk kerja sama yang saling menguntungkan. Sedangkan Pasal 4 Undang-Undang ketenagakerjaan menentukan bahwa: Pembangunan Ketenagakerjaan bertujuan:

- a) Memberdayakan dan mendayagunakan tenaga kerja secara optimal dan manusiawi;
  - b) Mewujudkan pemerataan kesempatan kerja dan penyediaan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan pembangunan nasional dan daerah;
  - c) Memberikan perlindungan kepada tenaga kerja dan dalam mewujudkan kesejahteraan; dan
  - d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan keluarganya.
- b. Tugas Pemerintah dalam Ketenagakerjaan
- Berbicara tentang peran pemerintah dalam ketenagakerjaan, dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengatur peran pemerintah, yaitu dalam hal.
- 1) Perencanaan tenaga kerja;

- 2) Perluasan kesempatan kerja;
- 3) Pembinaan;
- 4) Pengawasan.

c. Perencanaan Tenaga Kerja

Dalam rangka pembangunan ketenagakerjaan, pemerintah menetapkan kebijakan dan menyusun perencanaan tenaga kerja melalui pendekatan perencanaan tenaga kerja nasional, daerah dan sektoral, yaitu pendekatan secara makro (Penjelasan Pasal 7 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003).

d. Perencanaan tenaga kerja meliputi:

- 1). Perencanaan Tenaga Kerja Makro; dan Proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis yang memuat pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif, guna mendukung pertumbuhan ekonomi atau sosial, baik secara nasional, daerah, maupun sektoral sehingga dapat membuka kesempatan kerja seluas-luasnya, meningkatkan produktivitas kerja dan meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh.
- 2) Perencanaan Tenaga Kerja Mikro Proses penyusunan rencana ketenagakerjaan secara sistematis dalam suatu instansi. Baik instansi pemerintah maupun swasta dalam rangka meningkatkan pendayagunaan tenaga kerja secara optimal dan produktif untuk mendukung pencapaian kinerja yang tinggi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan.

e. Perluasan Kesempatan Kerja

Pasal 41 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 menetapkan bahwa pemerintah menetapkan kebijakan ketenagakerjaan dan perluasan kesempatan kerja.

f. Pembinaan

Penjelasan Pasal 173 menjelaskan bahwa pembinaan adalah “kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil

yang lebih baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketenagakerjaan”.

g. Pengawasan

Yang dimaksudkan dalam hal ini adalah kegiatan mengawasi dan menegakkan perundangan dalam bidang ketenagakerjaan. Yang berwenang dalam hal ini adalah pegawai pengawasan ketenagakerjaan yang memiliki kompetensi dan independensi sehubungan dengan pelaksanaan peraturan ketenagakerjaan.

8. Berdasarkan Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja. Lingkup Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang -undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta kerja, yakni peningkatan perlindungan dan kesejahteraan pekerja. Dalam tesis ini dibahas mengenai beberapa substansi yang dirubah oleh Undang-undang Cipta Kerja pada klaster Ketenagakerjaan sebagaimana uraian berikut:

- 1) Pelindungan pekerja PKWT.
- 2) Pelindungan pekerja alih daya (outsourcing).
- 3) Pelindungan pengupahan.
- 4) Pelindungan pekerja yang mengalami PHK
- 5) Pelindungan TKI dari penggunaan TKA

9. Tinjauan Umum Tentang Jaminan Sosial Ketenagakerjaan

a. Pengertian Jaminan Sosial Ketenagakerjaan dan Ruang Lingkupnya

Drs. Harun Alrajid, (1978: 91) mengemukakan bahwa jaminan sosial merupakan suatu perlindungan kesejahteraan masyarakat yang diselenggarakan atau dibina oleh pemerintah untuk menjaga dan meningkatkan taraf hidup rakyat.

b. BPJS Ketenagakerjaan

Badan hukum yang menyelenggarakan jaminan sosial ketenagakerjaan adalah Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Ketenagakerjaan (BPJS Ketenagakerjaan). BPJS Ketenagakerjaan merupakan program pemerintah

yang menitikberatkan pada pelayanan jaminan sosial terkhususkan kepada tenaga kerja atau pegawai baik pegawai negeri maupun swasta.

#### 10. Tinjauan Umum Tentang Perlindungan Hukum

##### a. Pengertian

Perlindungan hukum adalah tindakan atau upaya untuk melindungi masyarakat dari perbuatan sewenang-wenang oleh penguasa yang tidak sesuai dengan aturan hukum, untuk mewujudkan ketertiban dan ketentraman sehingga memungkinkan manusia untuk menikmati martabatnya sebagai manusia ( Setiono, 2004,hal. 3) .

##### b. Teori Perlindungan Hukum

Teori perlindungan hukum pada awalnya di bawa oleh beberapa ahli di barat, salah satu ahli yang membawanya bernama Fitzgerald. Perlindungan hukum pada dasarnya bertujuan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan berbagai kepentingan dalam masyarakat dikarenakan didalam sebuah kepentingan, perlindungan terhadap suatu kepentingan tertentu dapat dilakukan dengan cara membatasi berbagai kepentingan pihak lain. Menurut Satjipto Rahardji, perlindungan hukum diartikan sebagai untuk memberikan pengayoman terhadap hak asasi manusia (HAM) yang telah dirugikan oleh orang lain dimana perlindungan itu diberikan kepada masyarakat agar dapat menikmati semua hak-hak yang sudah diberikan oleh hukum ( Satjipto Raharjo, 2000, hal. 53-55).

#### 11. Tujuan Perlindungan Hukum

Hukum berfungsi sebagai perlindungan kepentingan manusia, dan agar kepentingan manusia terlindungi, hukum harus dilaksanakan secara profesional. Pelaksanaan hukum dapat berlangsung aman, damai dan tertib. Hukum yang telah dilanggar harus ditegakkan melalui penegakkan hukum. Masyarakat yang mendapat perlakuan baik dan benar akan mewujudkan keadaan yang tentram. Hukum dapat melindungi hak dan kewajiban setiap

individu dalam kenyataan yang senyatanya, dengan perlindungan hukum yang kokoh akan terwujud tujuan hukum secara umum yaitu ketertiban, keamanan, ketentraman, kesejahteraan, kedamaian, kebenaran dan keadilan.

## 12. Bentuk Perlindungan Hukum

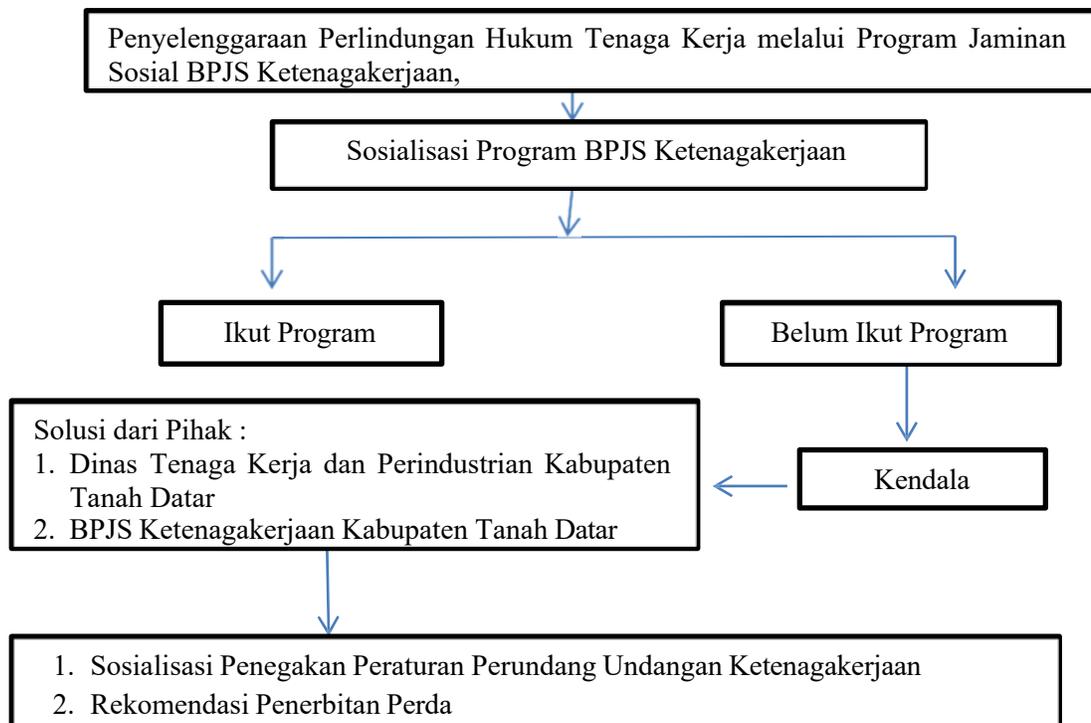
### a. Perlindungan Hukum Preventif

Perlindungan hukum preventif merupakan perlindungan yang diberikan oleh pemerintah dengan tujuan untuk mencegah terjadinya pelanggaran. Perlindungan ini tersedia di peraturan perundang undangan.

### b. Perlindungan Hukum Represif

Perlindungan hukum represif merupakan perlindungan akhir berupa sanksi seperti denda, penjara, dan hukuman tambahan yang diberikan apabila sudah terjadi sengketa atau telah dilakukan suatu pelanggaran hukum (Muchsin,hal15) Perlindungan hukum represif bertujuan untuk menyelesaikan suatu sengketa. Penanganan perlindungan hukum oleh Pengadilan Umum dan Pengadilan Administrasi di Indonesia termasuk kategori perlindungan hukum ini.

## 13. Kerangka berfikir



## **PEMBAHASAN**

### **A. Pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Datar.**

Kabupaten Tanah Datar adalah terdiri dari 14 Kecamatan dan 75 Nagari serta 395 Jorong dengan jumlah penduduk 373.693 Jiwa, ibukota Kabupaten Tanah Datar adalah Batusangkar suku minangkabau, mayoritas mata pencaharian adalah petani, beladang dan pemerintahan, pada Bidang pemerintahan ketenagakerjaan dibawah tanggungjawannya Dinas Nakerin, dari hasil penelitian dan wawancara dengan kepala Dinas Nakerin dan Kabid Ketenagakerjaan serta Kepala Cabang BPJS Ketenagakerjaan cabang Batusangkar, bahwa jumlah pekerja yang tercatat pada Dinas Nakerin Tahun 2023 adalah berjumlah 4624 pekerja dan yang terdaftar sebagai peserta program aktif pada BPJS Ketenagakerjaan tahun 2024 berjumlah 2094 Pekerja, dari hasil penelitian dibandingkan data Dinas Nakerin dan data BPJS Ketenagakerjaan berjumlah 45 persen artinya, masih banyak pekerja yang belum terlindungi terdaftar aktif pada program BPJS Ketenagakerjaan.

#### **a. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Datar.**

Hasil penelitian bahwa, hambatan – hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan adalah 1. Faktor Internal yaitu dari pengusaha,pekerja dan pemerintah, yang mana dari pemerintah merupakan tanggungjawabannya adalah melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap perusahaan-perusahaan di Kabupaten Tanah Datar, pihak perusahaan sebelum melaksanakan aktifitas pertama sekali dilakukan melapor dan mendaftarkan perusahaan ke Dinas Nakerin, setelah itu ada Syarat-syarat kerja, Perjanjian Kerja, Perjanjian Kerja Bersama, Peraturan Perusahaan dan Serikat Pekerja hal ini kurang berjalan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Dinas Nakerin Kabupaten Tanah Datar dikarenakan

anggaran yang tidak mendukung. 2. Faktor Eksternal adalah penegakan hukum seperti, pemberian sanksi administrasi terhadap pengusaha-pengusaha yang tidak mendaftarkan pekerjanya ke BPJS Ketenagakerjaan, penyusunan Undang-undang cipta kerja seperti Undang-undang No 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggaraan Jaminan Sosial Ketenagakerjaan, Undang-undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-undang Nomor 43 Tahun 2014 tentang Otonomi Daerah yang semuanya disatukan menjadi Undang-undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja hal ini membuat kerancuan dalam penafsiran bagi pembaca, sarana dan Fasilitas seperti SDM yang tidak Profesional artinya pengawas ketenagakerjaan tidak ada sehingga penegakan hukum sulit untuk dijalankan, dan Faktor Masyarakat informasi tentang program BPJS Ketenagakerjaan masih banyak masyarakat di Kabupaten Tanah Datar khususnya para pengusaha-pengusaha dari sektor kecil dan menengah seperti Po. Bios jasa computer ini mempunyai tenaga kerja 10 orang, dari hasil wawancara belum pernah mendapatkan bimbingan dari Dinas Nakerin dan Informasi tentang program BPJS Ketenagakerjaan.

## **Kesimpulan**

- Dari hasil pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa :
- b. Pelaksanaan perlindungan hukum Tenaga Kerja Melalui BPJS Ketenagakerjaan belum maksimal, baik dari dinas yang membidangi maupun dari BPJS itu sendiri, perlindungan hukum kepada perusahaan yang belum mendaftarkan Tenaga Kerjanya pada BPJS Ketenagakerjaan masih belum maksimal perlindungan terhadap pekerja di Kabupaten Tanah Datar.

c. Hambatan-hambatan dalam pelaksanaan perlindungan hukum tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan adalah melalui Faktor internal dan Faktor Eksternal.

d. Saran

i. Peran Pemerintah di dalam melakukan Penataan regulasi perlu memperhatikan hak-hak serta kewajiban tenaga kerja, dalam penataan regulasi tersebut perlu adanya pengaturan secara tertulis dalam penerapannya di dalam undang-undang dan harus sesuai dengan ideologi pancasila yang dianut negara Indonesia. Peran Pengusaha sebagai pemberi kerja yang memiliki posisi lebih tinggi dari pekerja harus mematuhi peraturan ketenagakerjaan yang berlaku untuk menciptakan iklim kerjasama yang sehat, dalam membuat perjanjian kerja pengusaha sebaiknya mengacu pada peraturan perundang-undangan yang sudah ada untuk menghindari peraturan-peraturan yang dapat merugikan salah satu pihak yaitu pihak pekerja.

ii. BPJS Ketenagakerjaan perlu meningkatkan kualitas sosialisasinya, mengingat masih banyaknya lapisan masyarakat yang belum mengetahui manfaat dari program yang ada di BPJS Ketenagakerjaan. Untuk pekerja/ buruh perlu membentuk serikat pekerja atau ikut bergabung dengan Kesatuan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (KSPSI) Kabupaten Tanah Datar agar nasib pekerja/ buruh lebih terjamin dan akan mendapatkan pembelaan dari serikat pekerja bila terjadinya pelanggaran terhadap hak pekerja/ buruh oleh pengusaha.

iii. Rekomendasi untuk pemerintah Kabupaten Tanah Datar, perlu di

bentuk Peraturan Daerah, karena perlindungan terhadap tenaga kerja

merupakan salah satu pilar penting yang menopang kesejahteraan sosial dan pertumbuhan ekonomi. Penyelenggaraan perlindungan tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan tidak hanya bertujuan untuk memberikan jaminan keamanan kepada para pekerja dalam menghadapi risiko sosial dan ekonomi, tetapi juga sebagai salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan pekerja serta keluarganya. Pembentukan produk hukum daerah didasari dengan asas/landasan adalah sebagai berikut :

- a. Landasan Filosofis Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Datar bersumber pada prinsip keadilan sosial dan hak asasi manusia,
- b. Landasan Sosiologis Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Datar Landasan sosiologis dapat diartikan sebagai norma yang dituangkan di dalam suatu peraturan perundang-undangan yang mencerminkan suatu kebutuhan masyarakat terhadap suatu peraturan yang sesuai dengan realitas kehidupan masyarakat setempat.
- c. Landasan Yuridis Penyelenggaraan Perlindungan Tenaga Kerja Melalui BPJS Ketenagakerjaan di Kabupaten Tanah Datar. Pembentukan Perda Kabupaten Tanah Datar tentang penyelenggaraan perlindungan hukum tenaga kerja melalui BPJS Ketenagakerjaan

selain mengandung nilai-nilai keadilan, dan kemanfaatan, maka yang terakhir adalah terjaminnya kepastian hukum.

## DAFTAR PUSTAKA

### BUKU-BUKU

Peter Mahmud Marzuki, *Penelitian hukum*, 2010, hlm 35.

Soerjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2004. *Penelitian Hukum*

Mukti Fajar dan Yulianto Achmad, 2010 *Dualisme Penelitian Hukum Normatif dan Empiris*.

Imam Gunawan, 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Teori dan Praktik*, Jakarta: Bumi Aksara.

Lexy J. Moleong, 2009 *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Sugiyono, 2008. *Memahami Penelitian Kualitatif*, Jakarta: CV. Alfabeta.

Sorjono Soekanto dan Sri Mamudji, 2004 *Penelitian hukum Normative*, Jakarta

Suharsimi Arikunto, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta:

Rineka Cipta.

Burhan Bungin, 2005. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Jakarta: Prenada Media,

Emzir, 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*, Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

Imam Gunawan, 2014. *Metode Penelitian Kualitatif*, Jakarta: PT. Bumi Aksara,.

Raco, 2013. *Metode Penelitian Kualitatif dan Keunggulannya*, Jakarta: Grasindo.

- Abdullah Sulaiman dan Andi Walli, 2019 . *Hukum Ketenaga Kerjaan/Perburuhan*. Jakarta Timur : Yayasan Pendidikan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (YPPSDM ).
- Abdul Khakim, 2003, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia berdasarkan Undang- Undang Nomor 13 Tahun 2003, Bandung* : Citra Aditya Bakti,
- Zainal Asikin, *et. al.*, 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, 1993, Jakarta : Grafindo Persada.
- JJ. H. Bruggink alih bahasa Arief Sidarta, 1996, *Refleksi tentang Hukum, Bandung* : Citra Aditya Bakti.
- Darwan Prints, 2000. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia* (Bandung: PT Citra Aditya Bakti.
- Abdul Rachmad Budiono, 1999. *Hukum Perburuhan Indonesia* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Manulang Sendjun H, *Pokok-pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia* (Jakarta: Rineka Cipta, 1995), hlm. 2.
- Subekti, *Hukum Perjanjian* (Jakarta: Intermasa, 1991), hlm. 1.
- Djumialdji, *Perjanjian Kerja* (Jakarta: Sinar Grafika, 2008), hlm. 7.
- Setiono. 2004. *Supremasi Hukum*. Surakarta: UNS, hal. 3.
- Satjipto Rahardjo. 2003. *Sisi-Sisi Lain dari Hukum di Indonesia*, Jakarta : Kompas.
- Philipus M. Hadjon. 2002. *Perlindungan Hukum Bagi Rakyat Indonesia*. Surabaya: Bina Ilmu.
- Satjipto Raharjo, 2000, *Ilmu Hukum*, Bandung : PT. Citra Aditya Bakti.
- CST. Kansil. 2009. *Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Muchsin. 2003. *Perlindungan dan Kepastian Hukum bagi Investor di Indonesia*. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Harun Alrasjid, 1978, Program Jaminan Sosial Sebagai Salah Satu Usaha Penanggulangan Masalah Kemiskinan di Indonesia.

Zaeni Asyhadie, Op.Cit. hlm. 118-119

Agusmindah, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Harun Alrasjid, 1978, Program Jaminan Sosial Sebagai Salah Satu Usaha Penanggulangan Masalah Kemiskinan di Indonesia.

Agusmindah, 2010, Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, Dinamika & Kajian Teori, Jakarta, Ghalia Indonesia.

Vladimir Rys, 2011, Merumuskan Ulang Jaminan Sosial, Jakarta, Pustaka Alvabet,

Imam Soepomo, 1982, Pengantar Hukum Perburuhan, Penerbit Djambatan, Jakarta,

Surya Perdana, 2009, Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Perusahaan Swasta, Medan, Ratu Jaya.

Kementerian Koordinator Bidang Pembangunan Manusia dan Kebudayaan, 2016, Buku TanyaJawab Seputar : Sistem Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan (SJSN-TK), hlm. ii. Jakarta, Tim Koordinasi Komunikasi Publik Terintegrasi Jaminan Sosial Bidang Ketenagakerjaan, [www.tnp2k.go.id](http://www.tnp2k.go.id)

Asri Wijayanti, 2009, *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta :Sinar Grafika.

Hardijan Rusli, 2003. *Hukum Ketenagakerjaan Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Peraturan Terkait Lainnya* Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.

Muhamad Sadi Is dan Sobandi, 2020. *Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, (Jakarta : Prenada Media.

G. Kartasapoetra, dkk, *Hukum Perburuhan di Indonesia Berlandaskan Pancasila*, Jakarta, Sinar Grafika, 1994, hlm. 18,30,73

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta, Raja Grafindo Persada, 2000, hlm. 35.

Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-I*, Bahan Matakuliah Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum, Pascasarjana Universitas Islam Jakarta, Tahun 2004.

Abdullah Sulaiman, *Hukum Perburuhan-I*, Bahan Matakuliah Hukum Perburuhan Program Magister Ilmu Hukum, Pascasarjana Universitas Islam Jakarta.

Alousius Uwiyono, dkk, *Asas-asas Hukum Perburuhan*, (Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2014), hal. 94.

Lalu Husni, *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2003, hlm.63.

R Abdul Budiono, *Hukum Perburuhan*, Ctk. Pertama, PT. Indeks, Jakarta Barat, 2009, hlm. 27,28 dan hlm 41-43.

Whimbo Pitoyo, *Panduan Praktis Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, PT. Visi Media, Jakarta Selatan, 2010, hlm.7 dan hlm 29

Zainal Asikin, dkk., *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*. Ctk. Ketujuh, Rajawali Pers, 1993, hlm. 65.

R. Joni Bambang, *Hukum Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, CV. Pustaka Setia, Bandung, 2013, hlm. 116-118

Sehat Damanik, *Outsourcing Dan perjanjian Kerja Menurut UU No. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan*, Ctk. Pertama, Cipta Damanik, Jakarta, 2006, hlm. 132-134

Aries Harianto, *Hukum Ketenagakerjaan (Makna Kesusilaan dalam Perjanjian Kerja)*, Ctk. Pertama, Laksbang Pressindo, Yogyakarta, 2016, hlm. 220-223.

Abdul Khahkim, *Dasar-Dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Ctk. Pertama, PT. Citra Aditya Bakti, Kalimantan Barat, 2009, hlm. 65.

Mohd.Syaufii Syamsuddin, Norma Perlindungan dalam Hubungan Industrial, cetakan Pertama, Sarana Bakti Persada, Jakarta, 2004.hal.12, 221

Payaman J.Simanjuntak,Manajemen Hubungan Industrial,3rd,Jakarta,Jala Permana Aksara,2009,hal.151

## **PERATURAN PERUNDANG-UNDANGAN**

Undang-undang Dasar Negara RI tahun 1945

Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja

Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

Undang-undang Nomor 40 taun 2004 Tengang Sistim Jaminan Sosial Nasional

Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011 Tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial,

Undang-undang Nomor 4 tahun 2014 tentang Otonomi Daerah

Indonesia, *Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 39, Tambahan Lembaran Negara Tahun 2003 Nomor 4279.*

Peraturan Pemerintah Nomor 36 Tahun 2021 tentang Pengupahan

Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2021 Penyelenggaraan Program Jaminan Kehilangan Pekerjaan

Pasal 1 angka 16 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.

Pasal 1 ayat (1) Undang-Udang nomor 21 tahun 2000 tentang serikat Pekerja/serikat Buruh

## **PERATURAN PEMERINTAH**

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 109 Tahun 2013 tentang Penahapan Kepesertaan Program Jaminan Sosial

<https://apepi.id>. Sejarah BPJS Ketenagakerjaan.Apepi Surabaya

[www.bpjsketenagakerjaan.go.id](http://www.bpjsketenagakerjaan.go.id), 2023

Juliana Dutabella Lemek, 2016 “Jurnal Pelaksanaan Jaminan Ketenagakerjaan Yang Diselenggarakan Oleh Bpjs Ketenagakerjaan Bagi Pekerja Di PT Galang Press Yogyakarta” ; 6-8

<https://indonesiabaik.id>. Tentang 11 Klaster Peraturan Pelaksanaan Undang-undang Cipta Kerja. 2023