

DASAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

Buku ini disusun secara lengkap dengan tujuan untuk memudahkan para pembaca memahami isi buku ini. Buku ini membahas tentang Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Kebijakan Pengupahan, serta Jaminan Sosial Tenaga Kerja.



PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA
ANGGOTA IKAPI 041/SBA/2023
Email : penerbitmafya@gmail.com
Website : penerbitmafya.com
FB : Penerbit Mafy



DASAR HUKUM KETENAGAKERJAAN



DASAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

Junaidi
Harry Tumuhury
Henny Saidha Flora
Muhamad Abas
Rahmat Setiawan

DASAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

UU No 28 Tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i. penggunaan kutipan singkat ciptaan dan/atau produk hak terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii. penggandaan ciptaan dan/atau produk hak terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii. penggandaan ciptaan dan/atau produk hak terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan fonogram yang telah dilakukan pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv. penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu ciptaan dan/atau produk hak terkait dapat digunakan tanpa izin pelaku pertunjukan, produser fonogram, atau lembaga penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

DASAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

**Junaidi
Harry Tumuhury
Henny Saida Flora
Muhamad Abas
Rahmat Setiawan**



DASAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

Penulis:

Junaidi

Harry Tumuhury

Henny Saida Flora

Muhamad Abas

Rahmat Setiawan

Editor:

Andi Asari, S.IP., S.Kom., M.A.

Desainer: **Tim Mafy**

Sumber Gambar Cover:

www.freepik.com

Ukuran:

viii, 132 hlm, 15,5 cm x 23 cm

ISBN:

978-623-8470-04-4

Cetakan Pertama:

Oktober 2023

Hak Cipta Dilindungi oleh Undang-undang. Dilarang menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit.

PT MAFY MEDIA LITERASI INDONESIA

ANGGOTA IKAPI 041/SBA/2023

Kota Solok, Sumatera Barat, Kode Pos 27312

Kontak: 081374311814

Website: www.penerbitmafy.com

E-mail: penerbitmafy@gmail.com

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI.....	v
PRAKATA.....	vii
Bab 1 Pengantar Hukum Ketenagakerjaan.....	1
Bab 2 Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja.....	31
Bab 3 Pemutusan Hubungan Kerja.....	53
Bab 4 Kebijakan Pengupahan.....	71
Bab 5 Jaminan Sosial Tenaga Kerja.....	107
PROFIL PENULIS.....	127

PRAKATA

Segala puji syukur kami panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa, karena atas pertolongan dan limpahan rahmat-Nya sehingga penulis bisa menyelesaikan buku yang berjudul Dasar Hukum Ketenagakerjaan. Buku ini disusun secara lengkap dengan tujuan untuk memudahkan para pembaca memahami isi buku ini. Buku ini membahas tentang Pengantar Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Kerja dan Perjanjian Kerja, Pemutusan Hubungan Kerja, Kebijakan Pengupahan, serta Jaminan Sosial Tenaga Kerja.

Kami menyadari bahwa buku yang ada di tangan pembaca ini masih banyak kekurangan. Maka dari itu kami sangat mengharapkan saran untuk perbaikan buku ini di masa yang akan datang. Dan tidak lupa kami mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam proses penerbitan buku ini. Semoga buku ini dapat membawa manfaat dan dampak positif bagi para pembaca.

Penulis

BAB 1

PENGANTAR HUKUM KETENAGAKERJAAN

(Junaidi)

A. Pendahuluan

Hukum ketenagakerjaan adalah peraturan hukum yang mengatur hal-hal yang berkaitan dengan ketenagakerjaan. Sebelumnya, undang-undang ketenagakerjaan dikenal dengan istilah perburuhan. Setelah Indonesia mendapatkan kemerdekaannya, regulasi mengenai ketenagakerjaan di Indonesia diatur melalui Undang-Undang Nomor 14 tahun 1969 tentang Pokok-pokok Ketentuan Tenaga Kerja telah berusia 14 tahun. Pada tahun 1997, Undang-Undang ini diubah dengan Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 tentang Ketenagakerjaan. Keberadaan regulasi ini menghasilkan berbagai protes dari masyarakat atas Undang-Undang Ketenagakerjaan. Hal ini, berhubungan dengan isu Menara Jamsostek yang dibangun diduga melalui praktik kolusi dan penyelewengan dana Jamsostek. Undang-Undang Nomor 25 tahun 1997 mengalami penundaan dan akhirnya digantikan dengan Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (Asri Wijayanti, 2009:2).

Pada tanggal 02 November 2020 disahkannya Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Tenaga Kerja, namun Undang-Undang tersebut dilakukan *judicial review* di Mahkamah Konstitusi, yang menghasilkan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, yang dalam amar putusannya menyatakan pembentukan Undang-Undang Cipta Kerja bertentangan dengan UUD 1945 dan tidak mempunyai kekuatan hukum mengikat secara bersyarat sepanjang tidak dimaknai 'tidak

dilakukan perbaikan dalam waktu 2 (dua) tahun sejak putusan ini diucapkan'. Menyatakan Undang-Undang Cipta Kerja masih tetap berlaku sampai dengan dilakukan perbaikan pembentukan sesuai dengan tenggang waktu sebagaimana yang telah ditentukan dalam putusan ini.

Apabila dalam tenggang waktu 2 (dua) tahun pembentuk Undang-Undang tidak dapat menyelesaikan perbaikan Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, maka undang-undang atau pasal-pasal atau materi muatan undang-undang yang telah dicabut atau diubah oleh Undang-Undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja dinyatakan berlaku kembali, demikian bunyi amar putusan Mahkamah Konstitusi.

Peraturan Pemerintah Pengganti Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tidak mencabut dan membatalkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003, melainkan hanya merevisi beberapa pasal. Jadi, pasal-pasal yang tidak diubah atau dihapus di Undang-Undang Ketenagakerjaan masih tetap berlaku.

Hukum ketenagakerjaan sebelumnya merujuk pada hukum perburuhan yang merupakan terjemahan dari *arbeidsrechts*. Ada beberapa opini dan pembatasan mengenai pengertian hukum ketenagakerjaan. Molenaar mengemukakan pengertian dasar tentang *arbeidsrecht*, yaitu bagian dari hukum yang berlaku yang pada intinya mengatur mengenai relasi antara pekerja dan pengusaha, antara pekerja dengan sesama pekerja, serta pekerja dengan pihak yang berwenang (Senjun Manullang, 1990:1). Berdasarkan pendapat MG Levenbach, hukum ketenagakerjaan mencakup segala aspek hukum

yang berkaitan dengan relasi kerja, di mana pekerjaan tersebut dijalankan dengan adanya pengawasan dan memiliki dampak langsung terhadap kondisi hidup pekerja (Arifuddin Muda Harahap, 2020:15). Pengertian hukum ketenagakerjaan sendiri melibatkan 3 (tiga) hal, yakni adanya peraturan, melakukan pekerjaan untuk orang lain, dan menerima imbalan (Asri Wijayanti, 2009:3).

Pembangunan lapangan kerja dijalankan dalam upaya untuk membangun seluruh aspek kehidupan manusia Indonesia. Sehingga, upaya pembangunan lapangan pekerjaan dijalankan demi mencapai kesejahteraan, keadilan, kemakmuran, dan kesetaraan bagi masyarakat Indonesia. Dalam proses pengembangan ketenagakerjaan terdapat beberapa aspek keterhubungan, satu di antaranya adalah tenaga kerja itu sendiri. Terhubung dengan hak-haknya untuk mewujudkan kehidupan yang makmur.

B. Pengertian Hukum Ketenagakerjaan

Hukum ketenagakerjaan sebelumnya dikenal sebagai hukum buruh yang berasal dari Bahasa Belanda, yaitu *arbeidrechts*. Namun, pemahaman mengenai hukum ketenagakerjaan dikatakan masih belum cocok jika dilihat dari perspektif ahli hukum. Pandangan di kalangan pakar hukum mengenai hukum ketenagakerjaan, sebagai berikut:

1. Imam Soepomo

Menjelaskan bahwa hukum tenaga kerja mencakup segala aturan, termasuk yang bersifat jelas dan tidak jelas, yang terkait dengan suatu insiden ketika seseorang bekerja untuk orang lain dalam bentuk resmi dengan menerima bayaran yang sudah ditentukan.

Hukum ketenagakerjaan merupakan serangkaian peraturan dan prinsip yang ada secara tertulis atau pun tidak tertulis yang mengatur hubungan laboratorium antara pengusaha dan karyawan atau pekerja (Abdul Khakim, 2007:4).

2. Molenaar

Berpendapat, hukum ketenagakerjaan secara umum mengatur relasi antara pemberi kerja dan pekerja, pekerja dengan pekerja, serta antara pengusaha dengan pengusaha (Gunawi Kartaapoetra, dkk, 1994:15).

3. M.G. Levenbanch

Mengemukakan, aturan tenaga kerja merupakan peraturan yang mencakup hubungan pekerjaan antara karyawan dan pengusaha yang pekerjaannya dilakukan dengan pengawasan (R. Joni Bambang, 2013:45).

4. Van Esveld

Menyatakan bahwa peraturan ketenagakerjaan tidak cuma mencakup relasi kerja di mana tugas dilakukan di bawah pengawasan, melainkan juga meliputi pekerjaan yang diemban oleh pengganti pekerja yang melaksanakan tugas atas inisiatif serta tanggung jawab pribadi (Eko Wahyudi, 2016:5).

5. Daliyo

Undang-Undang ketenagakerjaan adalah kumpulan aturan, baik yang tercatat maupun yang tak tercatat, yang mengatur interaksi pekerja dan pengusaha dengan imbalan upah sebagai bentuk penghargaan (Gunawi Kartasapoetra, 1994:15).

6. Syahrani

Hukum tenaga kerja meliputi semua peraturan hukum yang mengatur hubungan-hubungan tenaga kerja, yakni hubungan antara pekerja dan pengusaha dengan perintah (penguasa) (Anna Triningsih, 2020:3).

Istilah hukum ketenagakerjaan adalah gabungan dari 2 (dua) kata, yakni hukum dan ketenagakerjaan. Undang-undang dan ketenagakerjaan ialah dua gagasan hukum. Pemahaman akan hukum sangatlah penting ketika kita belajar hukum, konsep hukum pada dasarnya adalah pengertian mengenai suatu istilah khusus. Setiap terminologi menetapkan arti dan batasan pengertiannya sejelas dan setajam mungkin yang dirumuskan dalam suatu deskripsi. Maksud dan tujuan tersebut diperjuangkan agar diterapkan dengan konsisten. Konsep yuridis (konsep hukum), merujuk pada ide yang mempunyai struktur dan sistematis yang digunakan agar dapat memahami aturan-aturan hukum atau sistem peraturan hukum. Hukum dapat didefinisikan sebagai peraturan hukum, yaitu peraturan yang diciptakan oleh pihak yang memiliki wewenang. Norma hukum bisa berbentuk norma hukum tertulis atau norma hukum tak tertulis (Anna Triningsih, 2020:4).

Dalam Pasal 1 angka 1 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, ketenagakerjaan didefinisikan sebagai segala hal yang terkait dengan pekerja pada periode sebelum, saat, dan setelah bekerja. Untuk itu, dengan tujuan mengatasi perbedaan pemahaman dalam penggunaan terminologi yang tepat menggunakan istilah ketenagakerjaan dalam konteks ini.

Hukum ketenagakerjaan dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan didasarkan pada konsep yang terkandung di dalamnya dan melibatkan unsur-unsur tertentu, sebagai berikut:

1. Sekelompok aturan yang tertulis dan tidak tertulis.
2. Mengatur tentang peristiwa interaksi kerja di antara karyawan dan pengusaha/atasan.
3. Terdapat individu yang melakukan pekerjaan di bawah supervisi orang lain, dan mereka menerima penghasilan sebagai imbalan atas layanan yang mereka berikan.
4. Menyusun kebijakan perlindungan bagi pekerja/buruh, yang mencakup penjaminan hak-hak fundamental pekerja/buruh untuk berdiskusi dengan pemilik usaha, peningkatan keselamatan dan kesehatan di tempat kerja, perlindungan khusus untuk pekerja/buruh wanita, anak-anak, dan orang dengan disabilitas, serta kebijakan tentang gaji, kesejahteraan, jaminan sosial bagi tenaga kerja, dan masih banyak lagi.

C. Sumber Hukum Ketenagakerjaan

Keberadaan hukum merupakan segala hal yang memiliki potensi untuk menciptakan peraturan-peraturan yang memiliki kekuatan yang mengikat, yaitu peraturan yang jika dilanggar akan mengakibatkan sanksi yang kuat dan jelas (Sudikno Mertokusumo, 1999:76). Sumber hukum ketenagakerjaan merupakan titik di mana aturan-aturan tentang isu-isu ketenagakerjaan berdasarkan pada sumber hukum di Indonesia dalam bidang ketenagakerjaan. Sumber hukum ketenagakerjaan memiliki peran penting dalam memberikan kepastian dan keadilan bagi semua pihak yang terlibat dalam hukum

ketenagakerjaan. Hal ini, diwujudkan dalam bentuk peraturan-peraturan yang berlaku.

Terdiri dari 2 (dua) jenis sumber hukum, yaitu sumber hukum dalam artian materiil dan sumber hukum dalam artian formil. Secara hukum ketenagakerjaan, yang dimaksud adalah asal-usul hukum ketenagakerjaan dari segi formal, karena sumber hukum dari segi materiil adalah Pancasila sebagai sumber utama dari semua hukum. Sumber-sumber hukum ketenagakerjaan yang dimaksud adalah:

1. Undang-Undang

Dalam hukum yang berlaku di Indonesia, terdapat banyak peraturan yang mengatur aspek-aspek yang terkait dengan tenaga kerja. Sebab fenomena ini terjadi karena banyak terjadi perubahan akibat kemunculan peraturan baru yang dianggap dapat memenuhi kebutuhan dari berbagai pihak yang terkait dengan ketenagakerjaan tersebut. Perundang-undangan tersebut, sebagai berikut:

- a. Undang-Undang Nomor 21 tahun 2000 tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh.
- b. Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan.
- c. Undang-Undang Nomor 2 tahun 2004 tentang Penyelesaian Perselisihan Hubungan Industrial.
- d. Undang-Undang Nomor 40 tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional.
- e. Undang-undang Nomor 11 tahun 2020 tentang Cipta Kerja, yang kemudian dibatalkan dengan Putusan Nomor 91/PUU-XVIII/2020, dikeluarkan Peraturan Pemerintah Pengganti

Undang-Undang Nomor 2 tahun 2022 yang kemudian disahkan menjadi Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023.

2. Peraturan Lainnya

Peraturan lain yang dimaksud mencakup peraturan-peraturan yang memiliki tingkatan lebih rendah dibandingkan undang-undang. Beberapa dari peraturan tersebut, sebagai berikut (Zainal Asikin, 1993:23):

a. Peraturan Pemerintah

Merupakan aturan yang ditetapkan oleh kepala negara dengan tujuan untuk melaksanakan lebih dalam lagi petunjuk yang terdapat dalam perundang-undangan. Sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Pasal 5 ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945, disebutkan bahwa Presiden memutuskan untuk menerapkan Peraturan Pemerintah demi pelaksanaan undang-undang yang sesuai dengan tuntutananya.

b. Keputusan Presiden

Adalah keputusan yang ditetapkan oleh kepala negara yang berisi keputusan yang bersifat spesifik atau mengatur hal-hal tertentu saja.

c. Peraturan atau Keputusan dari Badan Lain

Di mana dalam domain ketenagakerjaan suatu organisasi atau pejabat khusus memiliki wewenang untuk membuat peraturan atau keputusan spesifik yang berlaku secara luas.

3. Putusan

Putusan yang dimaksud dalam penulisan ini berupa putusan Mahkamah Agung dan Mahkamah Konstitusi yang menjadi Yurisprudensi.

4. Perjanjian

Umumnya, perjanjian kerja hanya berlaku antara pekerja/buruh dengan pengusaha yang mengadakannya dan pihak lain tidak terikat (Lalu Husni, 2014:62). Pekerja atau buruh menunjukkan kesiapan mereka untuk bekerja dengan menerima kompensasi dari pengusaha, sementara pengusaha menyatakan kesiapannya untuk mempekerjakan pekerja atau buruh dengan membayar penggajian.

D. Subjek dan Objek Hukum Ketenagakerjaan

1. Subjek Hukum Ketenagakerjaan

Dalam peraturan yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 dijelaskan bahwa subjek hukum ketenagakerjaan bukan hanya pekerja/buruh dan pemberi kerja/pengusaha. Terdapat organisasi hukum lainnya seperti federasi pekerja/serikat buruh, asosiasi pengusaha, lembaga kerja sama bipartit, lembaga kerja sama tripartit, dewan pengupahan, dan pemerintah.

a. Pekerja/buruh

Pasal 1 angka 3 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan memberikan definisi tentang pekerja atau buruh adalah setiap individu yang beraktivitas dengan menerima gaji atau penggajian dalam bentuk lain.

Pengertian pekerja/buruh itu memiliki arti yang lebih meluas, karena mencakup semua individu yang bekerja untuk siapa pun, mulai dari individu, kelompok, lembaga hukum, atau

lembaga lainnya dengan menerima gaji atau balasan dalam bentuk apa pun.

b. Pengusaha

Pengusaha berdasarkan ketentuan Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 mengenai Ketenagakerjaan merujuk kepada:

- 1) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang menjalankan suatu perusahaan milik sendiri.
- 2) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang secara berdiri sendiri menjalankan perusahaan bukan miliknya.
- 3) Orang perseorangan, persekutuan atau badan hukum yang berada di Indonesia mewakili perusahaan sebagaimana dimaksud dalam huruf a, b yang berkedudukan di luar wilayah Indonesia.

Mengacu pada Pasal 1 angka 5 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, dapat disimpulkan bahwa orang yang mengelola perusahaan yang bukan miliknya termasuk dalam kategori pengusaha. Dengan kata lain, pengelola perusahaan dianggap setara dengan pengusaha, yang merupakan pemilik perusahaan (Zaeni Ashyadie, 2007:30).

c. Organisasi Pekerja/Buruh

Pasal 1 angka 17 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mengamanatkan bahwa organisasi pekerja adalah badan yang didirikan oleh, untuk, dan bersama pekerja/buruh, baik di dalam maupun di luar perusahaan, yang memiliki karakteristik bebas, terbuka, independen, demokratis, dan bertanggung

jawab untuk berjuang, mempertahankan, dan melindungi hak-hak serta kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.

Organisasi pekerja di Indonesia merupakan lembaga yang didirikan oleh dan untuk pekerja secara sukarela yang memiliki bentuk, sebagai berikut (Gunawi Kartasapoetra, 1994:50):

- 1) Serikat pekerja/serikat buruh adalah organisasi yang didirikan secara sukarela oleh pekerja dan untuk pekerja, berbentuk kesatuan dan termasuk pengusaha, yang terorganisasi secara vertikal dari pusat ke unit-unit kerja (basis).
- 2) Asosiasi serikat pekerja adalah organisasi serikat pekerja yang beranggotakan serikat pekerja tersebut di atas.

d. Organisasi Pengusaha

Pasal 105 Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa organisasi pengusaha akan menentukan hal-hal, sebagai berikut:

- 1) Setiap pengusaha berhak membentuk dan menjadi anggota organisasi pengusaha.
- 2) Ketentuan mengenai organisasi pengusaha diatur sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Lalu Husni dalam bukunya menyebutkan bahwa ada 2 (dua) jenis organisasi pengusaha di Indonesia, yaitu (Lalu Husni, 2014:55):

1) Kadin

Kamar Dagang dan Industri (KADIN) merupakan wadah pengusaha dan komitmen Indonesia di bidang ketenagakerjaan. Untuk meningkatkan peran serta pengusaha dalam negeri dalam kegiatan pembangunan, pemerintah sesuai dengan Undang-Undang Nomor 49 tahun 1973 membentuk KADIN.

2) Apindo

Asosiasi Pengusaha Indonesia (APINDO) adalah organisasi pengusaha yang bergerak di bidang ketenagakerjaan. APINDO adalah wadah terpadu bagi para pengusaha untuk menyelenggarakan kesejahteraan sosial di dunia usaha melalui kerjasama yang serasi dan terpadu antara pemerintah, pengusaha dan pekerja, serta lahir atas dasar peran dan tanggung jawabnya terhadap pembangunan negara dalam rangka mewujudkan masyarakat yang adil dan makmur.

e. Pemerintah

Intervensi pemerintah dalam hukum perburuhan memiliki peran yang sangat penting. Hal ini untuk menciptakan hubungan ketenagakerjaan yang adil karena jika perbedaan sosial ekonomi antara pekerja dan pengusaha diputuskan sepenuhnya oleh para pihak, maka tujuannya adalah untuk menciptakan pemerataan dalam hubungan tersebut. mendominasi yang lemah.

Pemantauan pelaksanaan ketentuan hukum di bidang ketenagakerjaan akan menjamin pelaksanaan hak-hak normal

pekerja, sehingga mempengaruhi stabilitas perusahaan. Selain itu, pengawasan ketenagakerjaan juga akan menyasar pengusaha dan pekerja yang selalu mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.

2. Objek Hukum Ketenagakerjaan

Adapun yang menjadi objek hukum ketenagakerjaan, yaitu (Arifuddin Muda Harahap, 2020:21):

- a. Pelanggaran suatu ketentuan dalam pelaksanaan sanksi pidana, baik administratif maupun pidana, atas pelanggaran suatu ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Pelaksanaan ganti rugi bagi banyak pihak yang dirugikan akibat wanprestasi pihak lain terhadap kontrak yang telah disepakati.

E. Hakikat dan Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

1. Hakikat Hukum Ketenagakerjaan

Tenaga kerja adalah orang-orang yang berada dalam rentang usia yang aktif bekerja. Dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, definisi tenaga kerja adalah seseorang yang memiliki kemampuan untuk melakukan tugas tertentu dengan tujuan menghasilkan barang atau jasa, baik untuk kebutuhan dirinya sendiri maupun untuk kepentingan masyarakat. Menurut Senjun Manullang, tenaga kerja adalah warga yang sudah atau sedang beraktivitas pada pekerjaan, yang sedang mencari pekerjaan, dan yang menjalankan aktivitas lain seperti bersekolah dan mengelola rumah. Dalam praktiknya, dia memahami bahwa

perbedaan antara tenaga kerja dan bukan tenaga kerja hanya ditentukan oleh usia yang diizinkan (Senjun Manullang, 2008:3).

Sebenarnya, posisi pekerja dapat dilihat dari dua sudut pandang, yakni sudut pandang hukum dan sudut pandang sosial-ekonomi. Dalam konteks sosial ekonomi, buruh perlu dilindungi oleh pemerintah dari potensi perilaku yang tidak adil dari pengusaha. Sesuai dengan aturan yang tercantum dalam Pasal 27 UUD 1945, tiap-tiap individu yang merupakan penduduk negara secara sama menempati posisi yang setara dalam sistem hukum dan tata pemerintahan. Penjelasan lebih rinci mengenai hal ini ditemukan pada Pasal 5 dan Pasal 6 Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003, Pasal 5 menyatakan bahwa setiap pekerja memiliki kesempatan yang setara tanpa ada diskriminasi untuk mendapatkan pekerjaan. Pasal 6, menyatakan bahwa setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlakuan yang adil dan tidak memihak dari majikan. Perbedaan terdapat pada posisi buruh dan majikan, atau posisi pengusaha dan pekerja, dibandingkan dengan posisi penjual dan pembeli. Penjual dan pembeli memiliki posisi yang sama. Antara keduanya memiliki kebebasan yang setara untuk menentukan apakah ada kesamaan atau tidak. Dilihat dari segi hukum, buruh memiliki kebebasan dalam kedudukannya, namun dalam segi sosial dan ekonomi, buruh tidak memiliki kebebasan (Abdul Khakim, 2003:6).

Dalam hukum ketenagakerjaan, terdapat beberapa istilah yang bervariasi seperti pekerja, majikan, atau pengusaha. Namun, di dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah "tenaga kerja" memiliki

pengertian yang bersifat umum, yaitu setiap individu yang memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaan dengan tujuan menghasilkan barang dan/atau jasa untuk memenuhi kebutuhan pribadi maupun masyarakat. Arti dari pernyataan ini masih belum terang mengindikasikan posisi kerja yang dimiliki (Faisal Salam, 2009:14).

Hukum ketenagakerjaan (Labour Law) merupakan bagian dari hukum yang berkaitan dengan regulasi mengenai hubungan kerja secara individu maupun kolektif. Dalam kebiasaan lama, undang-undang ketenagakerjaan terfokus pada individu yang bekerja dalam sebuah ketergantungan subordinatif dengan pemberi kerja. Bidang hukum ini melibatkan isu-isu seperti pengaturan hukum atau perundingan kerja, hak dan tanggung jawab saling antara tenaga kerja dan pengusaha, pengesahan upah, jaminan pekerjaan, kesehatan dan keselamatan kerja di tempat kerja, tanpa diskriminasi, perundingan kerja bersama atau kolektif, partisipasi pekerja, hak untuk mogok, jaminan pendapatan, dan pelaksanaan jaminan kesejahteraan bagi pekerja dan keluarga mereka (Agusmidah, 2012:1).

Intinya, posisi pekerja secara hukum didasarkan pada Pasal 27 UUD 1945 setara dengan pemberi kerja. Faktanya, secara sosial dan ekonomi, perbedaan posisi antara pekerja dengan pengusaha tidaklah seimbang. Ketidaksetaraan dalam posisi ini diimbangi dengan fakta bahwa pekerja hanya mengandalkan energi yang melekat pada dirinya untuk menjalankan tugas. Ademikian, atasan kerap kali memperlakukan pekerja sebagai benda dalam ikatan pekerjaan. Tenaga kerja merupakan elemen eksternal dalam

perjalanan produksi, dan ada sebagian yang melihat majikan sebagai 'tuan di rumah' yang berarti rumah ini adalah miliknya dan saya bisa menggunakannya sesuai keinginan saya. Majikan adalah orang yang memiliki perusahaan tersebut, sehingga segala aktivitas bergantung pada kemauan majikan (Asri Wijayanti, 2016:9).

Posisi ini menciptakan adanya keinginan kuasa yang berlebihan dari majikan terhadap pekerja/buruhnya. Buruh dianggap sebagai subjek dalam perspektif. Pelaku kerja dianggap sebagai elemen eksternal yang memiliki posisi yang sama dengan pelanggan penyedia atau pelanggan pembeli yang berperan dalam mendukung kelangsungan perusahaan dan bukan elemen internal sebagai bagian yang integral atau sebagai unsur konstitutif yang membentuk perusahaan (HP. Rajaguguk, 2000:3).

Tindakan peningkatan status tenaga kerja perlu dilakukan dengan intervensi dari pemerintah guna memberikan perlindungan hukum kepada mereka, mengingat posisi mereka yang lebih rendah dibandingkan dengan majikan. Menurut Philipus, hubungan antara perlindungan hukum dan kekuasaan selalu terikat erat. Ada dua aspek yang selalu mendapatkan perhatian, yaitu aspek pemerintahan dan aspek ekonomi. Dalam konteks kekuasaan pemerintahan, isu perlindungan hukum terhadap warga negara yang menjadi objek pemerintahan oleh pihak pemerintah menjadi perhatian. Dalam konteks kekuasaan ekonomi, isu yang dihadapi adalah bagaimana melindungi individu yang lemah secara ekonomi dari mereka yang memiliki kekuatan ekonomi yang lebih besar. Salah satu contohnya adalah melindungi

pekerja dari tindakan yang merugikan dari pihak pengusaha (Philippus M. Hadjon, 1994).

Dalam mengingat posisi yang rentan, diperlukan adanya jaminan hukum bagi pekerja. Menurut Zainal Asikin, proteksi hukum dari kekuasaan majikan akan tercapai jika aturan hukum dalam bidang ketenagakerjaan yang mengharuskan atau memaksa majikan untuk bertindak sesuai dengan ketentuan hukum tersebut benar-benar dijalankan oleh semua pihak. Oleh karena itu, keberlakuan hukum tidak hanya dapat diukur dari segi yuridis, tetapi juga diukur dari segi sosiologis dan filosofis (Zainal Asikin, *et.al*, 2003:5).

Bruggink menggolongkan penerapan hukum menjadi tiga yaitu penerapan secara faktual, penerapan secara normatif, dan penerapan secara evaluatif atau materiil. Keberlakuan faktual merupakan keadaan di mana aturan dipatuhi oleh para anggota masyarakat atau aturan berfungsi dengan efektif dan ditegakkan oleh pejabat hukum. Keberlakuan normatif adalah keadaan di mana aturan sesuai dengan sistem hukum yang berlaku secara hierarkis. Keberlakuan evaluatif adalah ketika aturan secara faktual diterima oleh masyarakat berdasarkan pengalaman empiris. Secara filosofis, aturan memiliki sifat mewajibkan karena isinya (Arief Sidarta, 2006:157).

2. Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan

Undang-undang ketenagakerjaan menekankan pentingnya melindungi pekerja dan semua pihak yang terlibat dalam hubungan kerja dari penyalahgunaan dan perlakuan yang tidak adil. Undang-undang ini memberikan perhatian khusus terhadap

melindungi mereka yang berada dalam posisi yang lebih rentan dalam hubungan pekerjaan, serta menyediakan kerangka hukum khusus untuk mencegah hubungan kerja yang tidak adil dan tidak wajar. Persyaratan meliputi waktu kerja, keamanan dan kesehatan di tempat kerja, dan gaji serta kesejahteraan, semua bertujuan untuk menjamin kondisi kerja yang sehat bagi karyawan dan perusahaan (Suwanto, 2003:19).

Perlindungan pekerjaan adalah usaha perlindungan yang dilakukan untuk menjaga hak-hak dasar dari tenaga kerja. Menurut Abdul Khakim, tujuan perlindungan kerja adalah memastikan hubungan kerja berjalan dengan baik tanpa ada tekanan dari pihak yang lebih dominan terhadap pihak yang lebih rendah. Perlindungan pekerja adalah salah satu target dalam upaya meningkatkan sektor ketenagakerjaan, sedangkan peningkatan sektor ketenagakerjaan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional. Perlindungan tenaga kerja adalah suatu hal yang harus disikapi secara serius dalam implementasinya karena dapat mendukung kemajuan pembangunan nasional (Abdul Khakim, 2003:74).

Tujuan pembangunan ketenagakerjaan adalah (a) Mengaktifkan dan memanfaatkan sumber daya manusia dengan efisien dan manusiawi, (b) Menyelaraskan kesempatan kerja dan perekrutan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan nasional dan daerah, (c) Menyediakan perlindungan kepada tenaga kerja untuk mencapai kesejahteraan, (d) Meningkatkan kesejahteraan tenaga kerja dan anggota keluarganya (Abdul Khakim, 2003:74). Untuk hal ini,

pelaku bisnis harus mematuhi aturan perlindungan pekerja yang berlaku sesuai dengan hukum dan peraturan yang berlaku.

Perlindungan hukum adalah intervensi pemerintah dalam sektor tenaga kerja yang bertujuan untuk menciptakan keadilan dalam perburuhan. Perundang-undangan perburuhan memberikan hak-hak kepada pekerja sebagai individu yang lengkap, sehingga mereka harus dilindungi dalam hal keamanan, kesehatan, kompensasi yang layak, dan lain sebagainya, tanpa mengabaikan kepentingan pengusaha atau majikan yang berhubungan dengan kelangsungan usaha. Oleh karena itu, menjadi landasan dalam memberikan perlindungan hukum untuk tenaga kerja. Perlindungan hukum bagi pekerja, menurut Imam Soepomo, meliputi lima aspek hukum ketenagakerjaan, yaitu aspek pemberian/mutasi pekerjaan; aspek ikatan kerja; aspek kesejahteraan kerja; aspek keselamatan kerja; dan aspek jaminan sosial pekerja (Imam Soepomo, 2005:97).

Bidang perekrutan/distribusi tenaga kerja merupakan keabsahan hukum yang penting bagi pekerja sebelum memasuki ikatan kerja. Tahapan saat ini sering disebut sebagai tahap sebelum penempatan atau pengerahan. Masa yang dibutuhkan oleh pekerja sejak ia mulai bekerja dengan pengusaha disebut sebagai bidang hubungan kerja. Relasi pekerjaan tersebut diawali oleh kesepakatan kerja. Suatu kontrak pekerjaan bisa dilakukan dalam jangka waktu yang ditentukan atau tanpa batas waktu yang disebut sebagai pekerja permanen. Dalam menjalani hubungan kerja yang merupakan relasi hukum, pekerja wajib memperoleh perlindungan kesehatan tubuh yang berkepanjangan (Asri Wijayanti, 2009:11).

Bidang keselamatan dan keamanan bekerja melibatkan penegakan hukum yang memberikan perlindungan pada pekerja terhadap peralatan yang digunakan oleh mereka. Pekerja akan merasa aman dan terjamin keselamatannya dalam jangka waktu yang relatif pendek atau lama. Pada situasi ini, pemerintah menuntut pengusaha untuk mempersiapkan peralatan keselamatan kerja bagi para buruh. Bidang terakhir yang dibahas adalah aspek jaminan sosial bagi pekerja. Undang-Undang Nomor 3 tahun 1992 mengenai perlindungan sosial bagi pekerja. Pada tahun 1992, Jamsostek mengakui jumlah kompensasi yang besar serta batas maksimum untuk diakui. Jaminan sosial tenaga kerja dapat dikatakan memadai. Sekarang adalah waktu yang tepat untuk melakukan revisi dan penyesuaian terhadap kompensasi dan batas maksimal upah yang diakui untuk pembayaran premi jamsostek (Asri Wijayanti, 2009:11).

Terkait dengan perlindungan hukum untuk pekerja atau tenaga kerja, menurut pandangan Lalu Husni, perlindungan bagi pekerja dapat dikelompokkan menjadi 3 (tiga) jenis, yaitu (Zainal Asikin, 2003:75-77):

a. Perlindungan Ekonomi

Adalah bentuk perlindungan yang berhubungan dengan upaya untuk menyediakan penghasilan yang memadai bagi pekerja agar dapat memenuhi kebutuhan harian mereka dan keluarganya. Ini mencakup situasi di mana pekerja tidak dapat bekerja karena alasan yang tidak dapat dihindari. Di antara aspek-aspek perlindungan ekonomi yang termasuk,

termasuklah perlindungan terhadap pendapatan dan jaminan sosial Jamsostek.

b. Perlindungan Sosial

Adalah bentuk jaminan yang berhubungan dengan upaya kolektif, yang bertujuan untuk memastikan agar para pekerja dapat memiliki dan meningkatkan kualitas kehidupan mereka sejalan dengan kehidupan masyarakat dan keluarga. Perlindungan sosial ini mencakup perlindungan terhadap pekerja anak, pekerja perempuan, serta kewajiban bagi pengusaha untuk memberikan waktu istirahat dan cuti kepada para pekerja.

c. Perlindungan Teknis

Adalah tindakan yang dilakukan untuk melindungi pekerja dari kemungkinan terjadinya kecelakaan akibat penggunaan mesin, peralatan kerja, atau bahan yang digunakan atau diolah oleh perusahaan. Perlindungan teknis ini berhubungan dengan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja), yang merupakan upaya melindungi pekerja agar terhindar dari risiko bahaya di tempat kerja akibat penggunaan alat-alat atau bahan-bahan dalam hubungan kerja.

Definisi dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 menyebutkan bahwa ruang lingkup perlindungan terhadap pekerja mencakup beberapa hal berikut: (a) Pelindungan terhadap hak-hak dasar pekerja atau buruh untuk melakukan negosiasi dengan pengusaha, (b) Keamanan dan kesehatan pekerja harus dijaga, (c) Perlindungan khusus diberikan kepada pekerja atau buruh perempuan, (d) Perlindungan terkait dengan upah,

kesejahteraan, dan jaminan sosial bagi tenaga kerja. (Abdul Khakim, 2007:75). Perlindungan tenaga kerja memiliki tujuan untuk memastikan terjadinya ikatan kerja yang harmonis tanpa adanya intimidasi dari pihak yang berkuasa. Agar demikian, pelaku bisnis harus menjalankan aturan berdasarkan regulasi hukum yang berlaku. Sejumlah ketentuan dalam Undang-Undang Nomor 13 tahun 2003 telah ditetapkan untuk melindungi pekerja. Perlindungan ini merupakan bentuk pengakuan terhadap hak-hak tenaga kerja sebagai makhluk manusia yang layak diperlakukan secara manusiawi dengan mempertimbangkan keterbatasan kemampuan fisiknya.

F. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan

Dalam peraturan ketenagakerjaan ada beberapa istilah yang berbeda seperti karyawan, pekerja, pengusaha atau pemilik usaha, tetapi menurut Pasal 1 ayat (2) Undang-undang Nomor 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, istilah tenaga kerja memiliki definisi yang luas yaitu setiap individu yang memiliki keterampilan untuk melakukan pekerjaan yang menghasilkan barang dan/atau jasa untuk kebutuhan pribadi atau masyarakat. Definisi ini masih belum jelas dalam menunjukkan status keterkaitan pekerjaannya. (Faisal Salam, 2009:14).

Buruh diartikan sebagai individu yang bekerja di bawah pengawasan orang lain, di mana mereka diberi bayaran karena melakukan tugas di perusahaan di mana mereka bekerja. Pandangan masyarakat Indonesia terhadap istilah pekerja tampaknya masih bersifat negatif, di mana kata tersebut dianggap kurang

menguntungkan dengan alasan tertentu. Awalnya, ketika terdapat pekerja, pasti ada pengusaha yang mengakibatkan ketidaksetaraan dan menciptakan polarisasi di antara kelas sosial yang memiliki kepentingan yang berbeda. Di satu sisi, istilah buruh memiliki makna yang menggambarkan sekelompok pekerja dari lapisan sosial yang lebih rendah yang mengandalkan kekuatan fisik mereka dalam melakukan pekerjaan, daripada mengandalkan kemampuan pikiran mereka. Selain itu, pekerja dianggap sebagai kumpulan kelas yang dapat dimanfaatkan oleh pengusaha sebagai budak (dieksploitasi sebagai perbudakan) tanpa memperhatikan hak-hak asasi manusia (HAM). Hingga kini, pekerja tetap dianggap sebagai kelompok yang selalu berupaya untuk melawan majikan/pengusaha dalam memperjuangkan hak-haknya. (Subijanto, 2011:707).

Posisi hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum Indonesia berada dalam konteks hukum administrasi/tata negara, hukum perdata dan hukum pidana. Posisi tersebut menyiratkan dampak hukum yang berarti bahwa ketentuan-ketentuan dalam peraturan ketenagakerjaan harus didasarkan pada konsep hukum yang mengkaji bidang tersebut.

1. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Perdata

Posisi legal ketenagakerjaan di sektor perdata pada dasarnya memiliki peran yang penting dalam hubungan industri hanya melibatkan pekerja dan pengusaha. Kaitan antara pelaku bisnis dan buruh bergantung pada relasi hukum pribadi. Keterkaitan ini dibangun atas dasar regulasi perikatan yang mengintegrasikan dalam struktur hukum sipil. Pemerintah hanya bertindak sebagai pengawas atau lebih tepatnya bisa berperan sebagai fasilitator

ketika terjadi suatu perselisihan yang mereka tidak dapat menyelesaikannya.

Di samping itu, peran pemantauan oleh pemerintah dapat mencapai hasil optimal jika dalam wawasan filosofis, kedudukan pemerintah berada di atas (atasan) dari yang diperiksa (pegawai-pekerja). Masih ada kesulitan dalam melaksanakan ini karena pejabat Depnaker sebagai salah satu badan pemerintah yang bertanggung jawab atas tugas pengawasan, secara finansial masih bergantung pada atasan dan secara etika masih jauh dari sempurna. Disebutkan sebagai individu di dalam Departemen Tenaga Kerja (Depnaker). Di samping itu, pejabat Depnaker sesekali dapat berperan sebagai pemberi kerja seperti dalam pengiriman Tenaga Kerja Indonesia (TKI) (Asri Wijayanti, 2009:14).

2. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Administrasi

Perhatian pada hukum ketenagakerjaan dalam bidang hukum administrasi melibatkan dua aspek penting, yaitu subjek hukum yang terkait dengan tiga hal, yaitu pejabat, institusi, dan individu yang menjadi warga negara. Pejabat di sini merujuk kepada pejabat pemerintahan yang tunduk pada aturan dalam hukum administrasi negara.

Peranannya terkait dengan melaksanakan peran negara dalam pembentukan peraturan atau penyaluran izin (*bestuur*), bagaimana negara melakukan pencegahan terhadap potensi hal yang terjadi (*politie*), dan bagaimana kegiatan hukumnya dilakukan (*rechtpraak*). Pemerintah sebagai pelaksana negara di

sektor ketenagakerjaan harus mampu menjalankan tiga peran tersebut dengan optimal (Asri Wijayanti, 2009:15).

3. Kedudukan Hukum Ketenagakerjaan di Bidang Hukum Pidana

Sangat penting untuk menerapkan konsekuensi hukum terhadap individu yang melanggar peraturan ketenagakerjaan dalam hukum pidana. Hukum pidana memiliki prinsip legalitas, di mana suatu tindakan dianggap sebagai pelanggaran hukum jika telah diatur secara spesifik dalam Undang-Undang. Penerapan hukuman perlu didasarkan pada apakah ada atau tidaknya kesalahan yang terbukti melalui adanya hubungan langsung antara tindakan yang dilakukan dan hasil yang timbul. Sanksi sebenarnya adalah pengambilan hak seseorang, karenanya harus dilakukan dengan cara demokratis. Salah satu cara untuk mencerminkan situasi demokratis adalah melalui kehadiran Undang-Undang atau peraturan daerah, karena proses pembuatannya melibatkan partisipasi suara atau perwakilan rakyat yang duduk di Dewan Perwakilan Rakyat atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah.

Secara teori, posisi hukum ketenagakerjaan dalam sistem hukum Indonesia dapat diklasifikasikan menjadi tiga aspek utama, yakni perdata, administrasi, dan pidana. Praktik tersebut harus dilakukan dengan saling terkait. Hubungan hukum antara pengusaha dan pekerja didasarkan pada kesepakatan kerja, regulasinya termasuk dalam hukum perikatan yang merupakan bagian dari hukum perdata. Pemerintah perlu mengawasi seluruh tahapan, mulai dari proses pembentukan, pelaksanaan, hingga berakhirnya hubungan kerja. Hal ini menjadi konsekuensi dalam menjalankan fungsi pemerintah dalam bidang administrasi,

keamanan, dan peradilan. Jika selama proses pembuatan, pelaksanaan, dan akhir hubungan kerja terjadi pelanggaran hukum, maka kita dapat mengharapkan adanya hukuman pidana yang menjadi perhatian dalam bidang hukum pidana.

DAFTAR PUSTAKA

- _____. 2003. *Dasar-dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : RajaGrafindo Persada.
- _____. 2008. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan di Indonesia*, Jakarta: Rineka Citra.
- _____. 2007. *Hukum Ketenagakerjaan Indonesia: Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung: Citra Aditya Bhakti.
- Abdul Khakim. 2003. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003*, Bandung : Citra Aditya Bakti.
- Agusmidah, *et.al.*, 2012. *Bab-bab tentang Hukum Perburuhan Indonesia*, Jakarta :Pustaka Larasan.
- Anna Triningsih. 2020. *Hukum Ketenagakerjaan Kebijakan dan Perlindungan Tenaga Kerja dalam Penanaman Modal Asing*, Depok : Rajawali Press.
- Arief Sidarta. 2006. *Refleksi tentang Hukum*, Bandung: Citra Aditya Bakti.
- Arifuddin Muda Harahap. 2020. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Batu: Literasi Nusantara.
- Asri Wijayanti. 2009. *Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi*, Jakarta : Sinar Grafika.

- Eko Wahyudi. 2016. *Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Sinar Grafika.
- Faisal Salam. 2009. *Penyelesaian Perselisihan Perburuhan Industrial di Indonesia*, Bandung: Mandar Maju.
- Gunawi Kartasapoetra, dkk., 1994. *Hukum Perburuhan Indonesia Berlandaskan Pancasila*, cetakan ke-4, Jakarta: Sinar Grafika.
- HP. Rajaguguk. 2000. Makalah: *Peran Serta Pekerja dalam Pengelolaan Perusahaan (Co-determination)*.
- Iman Soepomo. 2005. *Pengantar Hukum Perburuhan*, Jakarta: Djambatan.
- Lalu Husni. 2014. *Pengantar Hukum Ketenagakerjaan*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Philipus M. Hadjon. 1994. *Perlindungan Hukum dalam Negara Hukum Pancasila, Makalah disampaikan pada Simposium tentang Politik, Hak Asasi dan Pembangunan Hukum dalam Rangka Dies Natalis XL/Lustrum VIII*, Universitas Airlangga 3 November 1994.
- R. Joni Bambang. 2013. *Hukum Ketenagakerjaan*, Bandung: Pusaka Setia.
- Senjun Manullang. 1990. *Pokok-Pokok Hukum Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Subijanto. 2011. *Peran Negara dalam Hubungan Tenaga Kerja di Indonesia*, Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, Volume 17, Nomor 6.

Sudikno Mertokusumo. 1999. *Mengenal Hukum Sebagai Suatu Pengantar*, Yogyakarta : Liberty.

Suwarto. 2003. *Undang-Undang Ketenagakerjaan Indonesia*, Jakarta : ILO/USA Declaration Project.

Zaeni Ashyadie. 2007. *Hukum Perburuhan Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja*, Jakarta : Raja Grafindo Persada.

Zainal Asikin, dkk., 1993. *Dasar-Dasar Hukum Perburuhan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

BAB 5

JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA

(Rahmat Setiawan)

A. Pentingnya Jaminan Sosial

Pentingnya jaminan sosial tidak dapat diabaikan karena memiliki dampak besar pada kesejahteraan masyarakat dan stabilitas sosial. Jaminan sosial adalah sistem yang memberikan perlindungan ekonomi kepada individu atau keluarga dalam situasi-situasi tertentu, seperti kehilangan pekerjaan, sakit, cacat, atau pensiun. Jaminan sosial bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dengan memberikan perlindungan finansial kepada individu atau keluarga yang menghadapi risiko ekonomi (Adillaj and Anik, 2015). Hal ini mencakup penggantian pendapatan yang hilang akibat situasi seperti kehilangan pekerjaan atau sakit parah.

Jaminan sosial dapat membantu mengurangi kesenjangan ekonomi antara kelompok-kelompok masyarakat yang berbeda. Dengan memberikan dukungan finansial kepada mereka yang membutuhkannya, jaminan sosial membantu mengimbangi ketidaksetaraan ekonomi. Jaminan sosial memberikan rasa aman kepada individu dan keluarga karena mereka tahu bahwa mereka memiliki jaringan keselamatan sosial yang dapat mereka andalkan saat menghadapi krisis ekonomi atau kesehatan (Mambu, 2015). Salah satu aspek penting dari jaminan sosial adalah jaminan pensiun. Ini memastikan bahwa setelah berakhirnya karir kerja, individu masih memiliki pendapatan yang cukup untuk menjalani kehidupan yang

layak dan tidak bergantung sepenuhnya pada keluarga atau bantuan pemerintah.

Jaminan sosial dapat meningkatkan partisipasi tenaga kerja karena individu tidak perlu khawatir kehilangan pendapatan mereka sepenuhnya ketika mereka sakit atau membutuhkan cuti untuk merawat anggota keluarga yang sakit (Isral, Tullah and Syahputra, 2021). Dengan memberikan dukungan finansial kepada individu yang membutuhkannya, jaminan sosial dapat membantu menjaga stabilitas ekonomi. Ini mengurangi risiko terjadinya krisis finansial yang dapat merusak pertumbuhan ekonomi.

Jaminan sosial berkontribusi pada peningkatan kualitas hidup individu dan keluarga. Ini memungkinkan akses lebih baik ke layanan kesehatan, pendidikan, dan perumahan yang mendasar, yang semuanya penting untuk menciptakan kehidupan yang lebih baik. Terbukti selama masa-masa sulit seperti pandemi COVID-19, jaminan sosial sangat penting. Sistem jaminan sosial yang kuat dapat membantu masyarakat bertahan dalam menghadapi krisis besar seperti ini dengan memberikan dukungan finansial kepada individu dan keluarga yang terkena dampak.

Secara keseluruhan, jaminan sosial adalah elemen kunci dalam menciptakan masyarakat yang adil, stabil, dan berkelanjutan. Ini membantu melindungi individu dari ketidakpastian ekonomi, mengurangi ketidaksetaraan, dan meningkatkan kualitas hidup secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi pemerintah dan masyarakat untuk berinvestasi dalam sistem jaminan sosial yang kuat dan berkelanjutan.

B. Definisi Jaminan Sosial

Jaminan sosial adalah sebuah konsep yang mengacu pada berbagai program dan mekanisme yang diselenggarakan oleh pemerintah atau lembaga terkait dengan tujuan memberikan perlindungan ekonomi kepada individu atau keluarga dalam situasi-situasi tertentu. Ini termasuk berbagai bentuk dukungan, seperti penggantian pendapatan, layanan kesehatan, perlindungan tenaga kerja, dan jaminan pensiun. Definisi jaminan sosial mencakup sejumlah elemen kunci yang perlu dipahami.

Jaminan sosial adalah sistem yang dirancang untuk melindungi individu atau keluarga dari risiko ekonomi yang tidak terduga. Ini mencakup perlindungan terhadap risiko seperti kehilangan pekerjaan, sakit, cacat, atau pensiun. Dalam konteks ini, jaminan sosial bertujuan untuk mengurangi ketidakpastian finansial yang dapat mengancam stabilitas ekonomi dan kesejahteraan individu.

Jaminan sosial biasanya dikelola oleh pemerintah atau lembaga terkait yang memiliki otoritas untuk mengatur dan mendanai program-program tersebut. Pemerintah sering berperan sebagai pengatur, penyedia, atau pembiaya utama dalam sistem jaminan sosial (Jemikan, 2018). Mereka dapat mengumpulkan dana melalui pajak atau kontribusi, yang kemudian digunakan untuk membayar manfaat kepada individu yang memenuhi syarat.

Jaminan sosial mencakup berbagai bentuk perlindungan, termasuk jaminan kesehatan, jaminan ketenagakerjaan, dan jaminan pensiun. Ini berarti bahwa jaminan sosial tidak hanya berfokus pada satu aspek kehidupan, tetapi mencoba untuk memberikan perlindungan menyeluruh kepada individu sepanjang siklus hidup mereka.

Jaminan sosial sering kali didasarkan pada prinsip solidaritas sosial, di mana individu dan kelompok masyarakat berpartisipasi dalam sistem ini dengan tujuan memberikan dukungan kepada mereka yang membutuhkannya. Solidaritas ini mencerminkan nilai-nilai sosial yang mendorong kesetaraan dan keadilan dalam masyarakat.

Jaminan sosial juga dapat bersifat wajib atau sukarela. Dalam sistem wajib, individu atau majikan diharuskan membayar kontribusi atau pajak tertentu untuk mendukung program jaminan sosial (Akbar and Jayadi, 2021). Dalam sistem sukarela, individu memiliki opsi untuk berpartisipasi dan membayar kontribusi sesuai dengan kebutuhan mereka.

Jaminan sosial bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat secara keseluruhan. Dengan memberikan perlindungan finansial kepada individu dan keluarga, jaminan sosial dapat membantu mengurangi kemiskinan, meningkatkan akses ke layanan kesehatan, dan mendukung pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan.

Kesimpulannya, jaminan sosial adalah sebuah konsep yang mencakup berbagai program dan mekanisme yang bertujuan untuk memberikan perlindungan ekonomi kepada individu atau keluarga dalam situasi-situasi tertentu. Ini mencerminkan prinsip solidaritas sosial, dikelola oleh pemerintah atau lembaga terkait, dan bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat. Definisi jaminan sosial dapat bervariasi sesuai dengan konteks setempat, tetapi prinsip-prinsip dasarnya tetap sama: melindungi individu dari risiko ekonomi yang tidak terduga dan mendorong keadilan sosial.

C. Jaminan Sosial Tenaga Kerja

Jaminan sosial tenaga kerja adalah bagian dari sistem jaminan sosial yang secara khusus dirancang untuk melindungi dan memberikan dukungan kepada pekerja atau tenaga kerja. Hal ini mencakup sejumlah manfaat dan perlindungan yang diberikan kepada pekerja sebagai bagian dari hak dan kepentingan mereka dalam berpartisipasi dalam pasar tenaga kerja. Berikut adalah beberapa aspek penting dari jaminan sosial tenaga kerja:

1. Perlindungan terhadap Kehilangan Pekerjaan

Jaminan sosial tenaga kerja sering mencakup manfaat pengangguran, yang memberikan penggantian pendapatan kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan tanpa kesalahan mereka sendiri (Hermana, 2008). Hal ini membantu menjaga stabilitas ekonomi pekerja selama masa pencarian pekerjaan baru.

2. Perlindungan terhadap Cedera dan Sakit Akibat Pekerjaan

Jaminan sosial juga melibatkan aspek perlindungan kesehatan dan keselamatan kerja. Ini mencakup manfaat cedera kerja dan penyakit akibat pekerjaan, yang memberikan dukungan kepada pekerja yang mengalami cedera atau sakit selama bekerja.

3. Jaminan Kesejahteraan di Masa Pensiun

Jaminan pensiun adalah bagian penting dari jaminan sosial tenaga kerja. Ini mencakup penyediaan pendapatan bagi pekerja setelah mereka pensiun dari dunia kerja. Manfaat ini membantu pekerja menjalani kehidupan yang layak dan nyaman setelah berakhirnya karir kerja mereka.

4. Pengaturan Jam Kerja dan Cuti

Beberapa program jaminan sosial tenaga kerja dapat mencakup pengaturan jam kerja yang wajar dan hak cuti yang dibayar. Ini bertujuan untuk melindungi hak-hak pekerja dan memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (Kahfi, 2016).

5. Perlindungan terhadap Diskriminasi dan Pelecehan

Jaminan sosial tenaga kerja dapat mencakup perlindungan hukum terhadap diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja. Ini memberikan pekerja dengan mekanisme hukum untuk melindungi hak-hak mereka dan mencegah perlakuan tidak adil.

6. Pendidikan dan Pelatihan

Beberapa program jaminan sosial tenaga kerja dapat mencakup pelatihan dan pendidikan bagi pekerja agar meningkatkan keterampilan mereka. Ini membantu pekerja untuk lebih siap menghadapi perubahan dalam dunia kerja dan memperbaiki peluang pekerjaan mereka.

7. Keselamatan Sosial bagi Keluarga

Terkadang, jaminan sosial tenaga kerja juga mencakup perlindungan bagi anggota keluarga pekerja, seperti tunjangan anak atau manfaat kesehatan keluarga. Ini bertujuan untuk memberikan dukungan lebih lanjut kepada pekerja dan keluarga mereka.

8. Kewajiban dan Kontribusi

Jaminan sosial tenaga kerja seringkali melibatkan kewajiban dan kontribusi baik dari pekerja maupun majikan. Pekerja mungkin diharuskan membayar sebagian dari gaji mereka sebagai

kontribusi ke dalam sistem jaminan sosial, sementara majikan juga dapat diwajibkan untuk memberikan kontribusi.

Pentingnya jaminan sosial tenaga kerja terletak pada upaya melindungi hak dan kesejahteraan pekerja, menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat, dan membantu pekerja dalam berbagai tahap dalam karir mereka. Ini membantu menciptakan hubungan kerja yang lebih seimbang dan adil antara pekerja dan majikan serta memberikan keamanan finansial bagi mereka dalam menghadapi risiko dan perubahan di tempat kerja.

D. Manfaat Jaminan Sosial

Manfaat jaminan sosial adalah kontribusi positif yang diberikan kepada individu, keluarga, dan masyarakat melalui berbagai program jaminan sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah atau lembaga terkait. Manfaat-manfaat ini memiliki dampak yang signifikan pada kesejahteraan sosial, ekonomi, dan kehidupan individu. Berikut adalah beberapa manfaat utama dari jaminan sosial:

1. Perlindungan Ekonomi

Salah satu manfaat utama dari jaminan sosial adalah memberikan perlindungan ekonomi kepada individu dan keluarga dalam situasi-situasi sulit seperti kehilangan pekerjaan, sakit, cacat, atau pensiun. Ini mengurangi risiko jatuh ke dalam kemiskinan atau kesulitan finansial yang parah.

2. Pengurangan Ketidaksetaraan

Jaminan sosial berperan dalam mengurangi ketidaksetaraan ekonomi dengan memberikan dukungan kepada mereka yang

membutuhkannya. Ini membantu menjaga tingkat sosial yang lebih merata di masyarakat.

3. Peningkatan Kesejahteraan Keluarga

Manfaat jaminan sosial dapat membantu keluarga menjalani kehidupan yang lebih baik dengan memberikan akses ke layanan kesehatan yang terjangkau, pendidikan yang lebih baik, dan perlindungan ekonomi bagi anak-anak dan anggota keluarga lainnya.

4. Keamanan Sosial

Jaminan sosial memberikan rasa aman kepada individu dan keluarga. Mereka tahu bahwa mereka memiliki jaringan keselamatan sosial yang dapat mereka andalkan saat menghadapi krisis ekonomi atau kesehatan.

5. Pensiun yang Layak

Program jaminan sosial yang mencakup jaminan pensiun membantu individu menjalani pensiun yang layak. Ini memungkinkan mereka untuk menjalani masa tua dengan martabat dan kenyamanan finansial.

6. Peningkatan Akses Kesehatan

Beberapa program jaminan sosial mencakup aspek kesehatan, seperti asuransi kesehatan universal atau program kesehatan masyarakat. Ini dapat meningkatkan akses individu ke layanan kesehatan yang berkualitas tanpa harus khawatir tentang biaya yang tinggi.

7. Stabilitas Ekonomi

Dengan memberikan dukungan finansial kepada individu yang membutuhkannya, jaminan sosial dapat membantu menjaga

stabilitas ekonomi dalam masyarakat. Ini mengurangi risiko terjadinya krisis finansial yang dapat merusak pertumbuhan ekonomi.

8. Partisipasi di Pasar Tenaga Kerja

Jaminan sosial dapat meningkatkan partisipasi tenaga kerja karena individu tidak perlu khawatir kehilangan pendapatan mereka sepenuhnya ketika mereka sakit atau membutuhkan cuti untuk merawat anggota keluarga yang sakit.

9. Dukungan Pendidikan dan Pelatihan

Beberapa program jaminan sosial mencakup dukungan untuk pendidikan dan pelatihan, yang membantu individu untuk mengembangkan keterampilan mereka dan meningkatkan peluang pekerjaan.

10. Ketahanan Sosial dalam Krisis

Selama masa-masa sulit seperti pandemi COVID-19, jaminan sosial sangat penting. Sistem jaminan sosial yang kuat dapat membantu masyarakat bertahan dalam menghadapi krisis besar seperti ini dengan memberikan dukungan finansial kepada individu dan keluarga yang terkena dampak.

Secara keseluruhan, manfaat jaminan sosial tidak hanya terbatas pada individu yang langsung menerima manfaatnya, tetapi juga memiliki dampak positif pada stabilitas sosial dan ekonomi secara keseluruhan. Jaminan sosial menciptakan masyarakat yang lebih adil, merata, dan berkelanjutan dengan mengurangi ketidaksetaraan, melindungi mereka yang paling rentan, dan meningkatkan kualitas hidup secara umum.

E. Program Jaminan Sosial

Program jaminan sosial adalah berbagai program dan mekanisme yang diselenggarakan oleh pemerintah atau lembaga terkait dengan tujuan memberikan perlindungan ekonomi kepada individu atau keluarga dalam situasi-situasi tertentu. Program-program ini berfokus pada berbagai aspek kesejahteraan sosial dan ekonomi, dan mereka dapat berbeda-beda dari satu negara ke negara lain. Berikut adalah beberapa contoh program jaminan sosial yang umum diimplementasikan di banyak negara:

1. Jaminan Kesehatan Universal

Program ini memberikan akses ke layanan kesehatan yang terjangkau dan berkualitas kepada seluruh populasi, tanpa memandang status ekonomi atau sosial. Ini sering dikelola melalui sistem asuransi kesehatan universal di mana warga membayar premi atau kontribusi ke sistem untuk mendapatkan layanan kesehatan.

2. Jaminan Pendidikan

Program ini mencakup bantuan keuangan atau layanan pendidikan yang ditujukan untuk membantu individu atau keluarga dalam membiayai pendidikan mereka. Ini bisa berupa beasiswa, subsidi biaya pendidikan, atau program pelatihan keterampilan.

3. Jaminan Pensiun

Program ini memberikan manfaat finansial kepada individu yang mencapai usia pensiun. Ini dapat mencakup skema pensiun pemerintah, pensiun swasta, atau keduanya. Pensiun biasanya didanai oleh kontribusi pekerja, majikan, atau pemerintah.

4. Asuransi Pengangguran

Program ini memberikan manfaat kepada pekerja yang kehilangan pekerjaan secara tidak sukarela. Manfaat ini membantu menjaga stabilitas ekonomi mereka selama mereka mencari pekerjaan baru.

5. Asuransi Cacat

Program ini memberikan manfaat kepada individu yang mengalami cacat yang menghambat kemampuan mereka untuk bekerja. Ini mencakup manfaat tunjangan cacat yang membantu mereka dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

6. Jaminan Ketidakmampuan

Program ini memberikan manfaat kepada individu yang mengalami ketidakmampuan fisik atau mental. Ini bertujuan untuk memberikan dukungan finansial dan layanan kesejahteraan kepada mereka yang membutuhkannya.

7. Program Keluarga Miskin

Program ini dirancang untuk membantu keluarga dengan pendapatan rendah atau yang berada dalam kondisi kekurangan ekonomi. Ini mencakup bantuan sosial seperti tunjangan keluarga, bantuan makanan, dan bantuan perumahan.

8. Jaminan Kecelakaan Kerja

Program ini memberikan perlindungan kepada pekerja yang mengalami cedera atau kecelakaan saat bekerja. Manfaat ini mencakup biaya perawatan medis dan kompensasi untuk kehilangan pendapatan.

9. Perlindungan terhadap Diskriminasi dan Pelecehan

Beberapa program jaminan sosial melibatkan undang-undang dan kebijakan yang melarang diskriminasi dan pelecehan di tempat kerja. Ini memberikan perlindungan hukum kepada pekerja.

10. Program Perumahan Sosial

Program ini memberikan bantuan perumahan kepada mereka yang memiliki kesulitan memperoleh tempat tinggal yang layak. Ini mencakup program sewa terjangkau, bantuan pembayaran sewa, atau pembangunan perumahan sosial.

11. Jaminan Kesejahteraan Anak

Program ini ditujukan untuk melindungi hak dan kesejahteraan anak-anak dengan memberikan bantuan finansial dan layanan kepada keluarga yang memiliki anak-anak.

12. Jaminan Kesejahteraan Lansia

Program ini menyediakan dukungan finansial dan layanan kesejahteraan kepada lansia yang membutuhkan perawatan dan bantuan dalam menjalani kehidupan sehari-hari.

Program jaminan sosial ini berperan penting dalam menciptakan masyarakat yang lebih adil, seimbang, dan berkelanjutan. Mereka membantu melindungi individu dari risiko ekonomi, mengurangi ketidaksetaraan, dan meningkatkan kualitas hidup secara umum. Implementasi program ini dapat berbeda-beda di setiap negara tergantung pada kebutuhan dan sumber daya yang tersedia.

F. Tantangan Jaminan Sosial

Implementasi jaminan sosial tenaga kerja adalah tugas yang kompleks dan sering kali dihadapkan pada sejumlah tantangan. Tantangan-tantangan ini dapat bervariasi di berbagai negara, tetapi beberapa masalah umum yang sering muncul dalam konteks jaminan sosial tenaga kerja adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan Keuangan

Seringkali, program jaminan sosial tenaga kerja memerlukan sumber daya finansial yang besar untuk membayar manfaat dan operasionalnya. Tantangan utama adalah memastikan sumber daya yang cukup untuk membiayai program tersebut tanpa mengorbankan stabilitas fiskal.

2. Kesulitan Penentuan Kontribusi

Menentukan besarnya kontribusi yang harus dibayarkan oleh pekerja, majikan, dan pemerintah adalah masalah yang kompleks dan kadang-kadang menjadi sumber perselisihan. Penentuan kontribusi yang adil dan berkelanjutan dapat menjadi tantangan.

3. Ketidaksetaraan Akses

Beberapa pekerja, terutama yang bekerja dalam sektor informal atau sebagai pekerja lepas, mungkin memiliki akses yang terbatas atau bahkan tidak memiliki akses sama sekali ke program jaminan sosial tenaga kerja. Mengatasi ketidaksetaraan akses adalah tantangan yang perlu diatasi.

4. Administrasi yang Rumit

Program-program jaminan sosial seringkali melibatkan administrasi yang rumit dan birokrasi yang besar. Meningkatkan

efisiensi administrasi dan mengurangi birokrasi berlebihan adalah tantangan dalam implementasi yang efektif.

5. Penyalahgunaan dan Kecurangan

Sistem jaminan sosial dapat rentan terhadap penyalahgunaan dan kecurangan, baik oleh penerima manfaat maupun oleh penyedia layanan. Memiliki mekanisme pengawasan yang kuat dan efektif sangat penting untuk mengatasi masalah ini.

6. Perubahan Demografi

Perubahan dalam komposisi demografis populasi, seperti penuaan populasi, dapat menempatkan tekanan tambahan pada program jaminan sosial tenaga kerja. Meningkatnya jumlah pensiunan dibandingkan dengan jumlah pekerja aktif dapat mengancam keberlanjutan program.

7. Fluktuasi Pasar Tenaga Kerja

Pasar tenaga kerja yang dinamis dan fluktuatif dapat membuat program jaminan sosial tenaga kerja kesulitan dalam memperkirakan kebutuhan dan mengakomodasi perubahan dalam jumlah pekerja atau angka pengangguran.

8. Tantangan Teknologi

Penerapan teknologi dalam administrasi program jaminan sosial dapat meningkatkan efisiensi, tetapi juga menghadirkan tantangan seperti perlindungan data pribadi dan akses yang adil bagi mereka yang tidak memiliki akses ke teknologi.

9. Perubahan Hukum dan Kebijakan

Perubahan dalam hukum dan kebijakan pemerintah dapat mempengaruhi program jaminan sosial tenaga kerja. Perubahan

ini bisa baik atau buruk tergantung pada konteks dan tujuan yang diinginkan.

10. Kesadaran dan Pendidikan Masyarakat

Meningkatkan kesadaran masyarakat tentang hak-hak mereka terkait jaminan sosial tenaga kerja dan memberikan pendidikan yang memadai kepada mereka tentang cara mengakses program tersebut merupakan tantangan dalam memastikan bahwa program tersebut benar-benar bermanfaat bagi yang membutuhkannya.

Pemecahan tantangan-tantangan ini memerlukan kerja sama antara pemerintah, pekerja, majikan, dan organisasi masyarakat sipil. Dalam banyak kasus, reformasi dan peningkatan dalam desain program serta efisiensi administrasi menjadi kunci dalam mengatasi hambatan-hambatan tersebut untuk memastikan jaminan sosial tenaga kerja yang efektif dan berkelanjutan.

G. Peluang Jaminan Sosial

Peningkatan jaminan sosial adalah langkah yang penting untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dan ekonomi masyarakat. Ada beberapa peluang yang dapat dieksplorasi oleh pemerintah, organisasi masyarakat, dan pemangku kepentingan lainnya untuk meningkatkan sistem jaminan sosial. Berikut adalah beberapa peluang utama:

1. Peningkatan Akses

Meningkatkan akses ke program jaminan sosial adalah langkah penting. Ini dapat mencakup upaya untuk memasukkan pekerja sektor informal atau pekerja lepas ke dalam program, mengurangi

hambatan administratif, dan menyediakan layanan yang lebih mudah diakses oleh individu yang membutuhkannya.

2. Perluasan Cakupan

Pemerintah dapat mempertimbangkan perluasan cakupan program jaminan sosial untuk mencakup lebih banyak aspek kehidupan. Ini dapat termasuk melibatkan program jaminan kesehatan yang lebih komprehensif, perlindungan bagi keluarga miskin, dan dukungan untuk pendidikan dan pelatihan.

3. Perbaikan Efisiensi

Meningkatkan efisiensi administrasi program jaminan sosial dapat mengurangi biaya operasional dan memastikan bahwa lebih banyak sumber daya digunakan untuk memberikan manfaat kepada penerima. Penggunaan teknologi informasi dan pembaruan proses administrasi adalah salah satu cara untuk mencapai hal ini.

4. Penguatan Keuangan

Meningkatkan keberlanjutan finansial program jaminan sosial adalah suatu keharusan. Ini dapat mencakup pemikiran kreatif tentang sumber pendanaan yang dapat mencakup perubahan dalam sistem pajak, pendapatan investasi, atau kerja sama dengan sektor swasta.

5. Penyesuaian dengan Perubahan Demografis

Masyarakat yang menua dan perubahan dalam komposisi demografis memerlukan penyesuaian program jaminan sosial. Pemikiran strategis tentang bagaimana mengelola pensiun dan manfaat untuk populasi yang lebih tua adalah penting.

Peningkatan jaminan sosial bukan hanya tanggung jawab pemerintah, tetapi juga melibatkan kerja sama dan dukungan dari

berbagai pihak. Dengan berfokus pada perbaikan akses, cakupan, efisiensi, dan keberlanjutan, masyarakat dapat membangun sistem jaminan sosial yang lebih kuat dan berkelanjutan untuk mendukung kesejahteraan masyarakat secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adillaj, S. U. and Anik, S. (2015) 'KEBIJAKAN JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA SEKTOR INFORMAL BERBASIS KEADILAN SOSIAL UNTUK MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN', *Yustisia*, 4(3), pp. 558–580. Available at: <https://jurnal.uns.ac.id/yustisia/article/view/8688> (Accessed: 8 October 2023).
- Akbar, K. W. M. and Jayadi, A. (2021) 'Pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Pada Perseroan Terbatas', *Alauddin Law Development Journal*, 3(2), pp. 283–292. doi: 10.24252/aldev.v3i2.15249.
- Hermana, D. (2008) 'PENGARUH PELAKSANAAN PROGRAM JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA (JAMSOSTEK) TERHADAP KINERJA PEGAWAI DALAM PENINGKATAN PRODUKTIVITAS PADA PT. SURYA PRATAMA CITRA SEJATI KOTA SUKABUMI', *Sosiohumaniora*, 10(3), p. 20. doi: 10.24198/SOSIOHUMANIORA.V10I3.5401.
- Isral, Tullah, R. and Syahputra, M. S. P. (2021) 'Media Informasi Tentang Aturan Perundang Undangan BPJS Ketenagakerjaan Berbasis Multimedia', *AJSR Akademik Journal of Computer Sciencen Research*, 3(1), pp. 42–48.
- Jemikan (2018) 'KAJIAN YURIDIS TERHADAP PELAKSANAAN BPJS KETENAGAKERJAAN DI LINGKUNGAN YAYASAN PERGURUAN 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA', *DiH Jurnal Ilmu Hukum*, 14(27), pp. 109–120. doi: 10.5281/zenodo.1188372.109.

Kahfi, A. (2016) 'PERLINDUNGAN HUKUM TERHADAP TENAGA KERJA', *Jurisprudentie : Jurusan Ilmu Hukum Fakultas Syariah dan Hukum*, 3(2), pp. 59–72. doi: 10.24252/JURISPRUDENTIE.V3I2.2665.

Mambu, J. G. Z. (2015) 'KAJIAN YURIDIS JAMINAN SOSIAL TENAGA KERJA', *LEX ADMINISTRATUM*, 3(5). Available at: <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/administratum/article/view/8707> (Accessed: 8 October 2023).

PROFIL PENULIS



Junaidi, S.H., M.H., C.L.A., C.B.P.A.

Dosen Ilmu Hukum

Fakultas Hukum Universitas Sjakhyakirti

Penulis lahir di Palembang. Penulis seorang Praktisi Hukum dan Dosen Fakultas Hukum Universitas Sjakhyakirti Palembang. Menyelesaikan pendidikan Sarjana Hukum di Fakultas Hukum Universitas Bhayangkara Jakarta Raya (2013) dan Pascasarjana Hukum diselesaikan di Universitas Krisnadwipayana Jakarta (2016) dengan Program Studi Hukum Bisnis. Menyelesaikan Pendidikan Auditor Hukum di Jimly School of Law and Government (JSLG), angkatan 13 (2014). Penulis juga sebagai narasumber dalam berbagai seminar nasional. Aktif dalam penulisan karya ilmiah yang dimuat dalam berbagai jurnal nasional, prosiding tingkat nasional dan internasional dan Book Chapter dengan berbagai Universitas dan lembaga kajian penelitian. Reviewer dalam beberapa jurnal nasional yang berkonsentrasi pada Ilmu Hukum.

Alamat blogspot : <https://iustumilmiah.blogspot.com/?m=1>

E-mail : junaidi@unisti.ac.id



Harry A Tuhumury, S.H., M.H.

Dosen Program Studi Ilmu Hukum

Fakultas Hukum Universitas Yapis Papua

Penulis lahir di Ambon tanggal 06 Mei 1975. Penulis adalah dosen tetap pada Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Yapis Papua. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Pattimura Ambon dan melanjutkan studi S2 pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Hasanuddin Makassar. Penulis menekuni bidang hukum khususnya hukum Keperdataan. Penulis mengajar mata kuliah Hukum Pembuktian, Perbuatan Melawan Hukum, Hukum Perkawinan, Hukum Ketenagakerjaan dll.

Penulis telah menulis beberapa book chapter antara lain, Macam-Macam Perikatan, Nilai Bukti Dari Setiap Alat Bukti, Tata Cara Penyelesaian Hubungan Industrial, Konsep Hukum Perdata, Asas Dan Syarat-Syarat Perkawinan, Hukum Lingkungan, Hukum Perdata.



Dr. Henny Saida Flora, S.H., M.Hum., M.Kn., CCD., CMC., MH.Kes.

Penulis merupakan Dosen Fakultas Hukum pada Program Studi Ilmu Hukum Universitas Katolik Santo Thomas Medan, Penulis aktif menulis di Media Cetak, dan juga aktif melakukan penelitian yang diterbitkan di berbagai jurnal nasional maupun Internasional. Penulis juga berprofesi sebagai seorang mediator non hakim. Email: hennysaida@yahoo.com



Dr. (cand.) Rahmat Setiawan, S.H., M.H., C.L.A.

Penulis lahir di Mendono 18 Mei 1992 sebuah desa kecil yang berada di Kecamatan Kintom, Kabupaten Banggai, Provinsi Sulawesi Tengah, dan merupakan anak tunggal dari pasangan Bapak Basri Hasyim S.H. dan Ibu Rosmawati Dj. Upama dan rahmat sedang dalam masa studi S3 Hukum Bisnis di tahap akhir pada kampus Universitas Jayabaya di Jakarta yang beralamat di Jalan Pulomas Selatan No.23, Jakarta Timur.

Magister Hukum ditempuh di Universitas Jayabaya (2013-2016) dengan Konsentrasi Hukum Bisnis (MH), dan Sarjana Hukum di tempuh di Universitas Muhammadiyah Luwuk (2009-2013) dengan Konsentrasi Hukum Perdata (SH), saat ini Rahmat menekuni pekerjaan sebagai Dosen Tetap Yayasan pada Universitas Muhammadiyah Luwuk dan aktif bekerja di beberapa perusahaan di Kabupaten Banggai.

Selain pendidikan formal, Rahmat juga memiliki sejumlah sertifikat kompetensi, antara lain sebagai auditor hukum yaitu Certified Legal Audit dari Jimly School bekerja sama dengan ASAHI (Asosiasi Auditor Hukum Indoneisa), Aktif juga sebagai Konsultah Hukum pada organisasi Advokat DPC PERADI Banggai (Perhimpunan Advokat Indoneisa), serta pendidkan sertifikasi, Ahli K3 Umum dari

Kementerian Ketenagakerjaan yang bekerja sama dengan PT. Mutiara Mutu Sertifikasi (MMS). Rahmat bisa dihubungi melalui email: rahmatsetiawan5365@gmail.com.

Selain pendidikan formal dan sertifikasi profesi, Rahmat juga aktif cabang olahraga karate sebagai Pelatih dan Wasit/Juri Nasional pada perguruan INKAI (Institut Karate-Do Indonesia) dan juga menjadi Wasit/Juri Daerah FORKI Sulawesi Tengah (Federasi Olahraga Karate-Do Indonesia).



Muhamad Abas, S.H., M.H.

Dosen Ilmu Hukum

Universitas Buana Perjuangan Karawang

Dosen Program Studi Ilmu Hukum. Fakultas Hukum Universitas Buana Perjuangan Karawang. Mata Kuliah yang diampu yaitu Hukum Adat, Hukum Dagang, Hukum Dagang Internasional, Hukum Ketenagakerjaan, Hubungan Industrial, Hukum Penanaman Modal, Hukum Persaingan Usaha Dan Antimonopoli, dan Hukum Perusahaan serta Hukum Kepailitan dan PKPU. Penulis Lahir di Cirebon, 22 April 1980. Menamatkan pendidikan program Sarjana (S1) SH & (S2) MH di Universitas Krisnadwipayana Jakarta. Sekarang sedang menyelesaikan program doktor (S3) Ilmu Hukum di Universitas yang sama. Sebagai dosen mempunyai Sinta ID: 6676585, Googlescholar: RLZKITcAAAAJ, Garuda ID: 1735325. Untuk korespondensi selanjutnya dapat melalui email muhamad.abas@ubpkarawang.ac.id / abbas2107022@gmail.com dan WA: 085318977135. Selain sebagai dosen/akademisi penulis juga aktif sebagai praktisi yaitu pengacara/advokat PERADI, asesor BNSP, pengelola jurnal dan editor/reviewer di beberapa jurnal ilmiah.