

## Analisis Yuridis Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Kontrak Perjanjian Kerja (Studi Penelitian di Badan Penyelenggara Jaminan Sosial Tenaga Kerja Kota Batam)

Aditya Azhar<sup>1</sup> Laily Washliati<sup>2</sup> Kaspol Jihad<sup>3</sup> Fadlan<sup>4</sup> Christiani Prasetyasari<sup>5</sup>  
Program Studi Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Batam, Kota Batam, Provinsi  
Kepulauan Riau, Indonesia<sup>1,2,3,4,5</sup>

Email: [adit.azhar0511@gmail.com](mailto:adit.azhar0511@gmail.com)<sup>1</sup> [laily.w14@gmail.com](mailto:laily.w14@gmail.com)<sup>2</sup> [kaspol\\_1104@yahoo.com](mailto:kaspol_1104@yahoo.com)<sup>3</sup>  
[fadlan@univbatam.ac.id](mailto:fadlan@univbatam.ac.id)<sup>4</sup> [christiani.prasetyasari@gmail.com](mailto:christiani.prasetyasari@gmail.com)<sup>5</sup>

### Abstrak

Pengaturan hukum terhadap Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Kontrak, yang dilakukan BPJS Tenga Kerja Batam sesuai dengan undang-undang jaminan sosial tenaga kerja, yaitu adanya jaminan sosial berupa Jaminan kecelakaan kerja dan santunan yang berupa uang apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja. Jaminan kematian adalah jaminan yang diberikan kepada keluarga ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja, yang tidak bisa dielakan oleh setiap manusia. Jaminan hari tua adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai hari tua (usia 55 tahun) dan Jaminan Kesehatan (JK) Jaminan kesehatan merupakan salah satu jenis program jaminan sosial. Permasalahan dalam penelitian ini adalah Bagaimana hukum, implementasi serta faktor apa saja yang menjadi hambatan dan kendala dalam prosedur dan mekanisme Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Pekerja. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analisis dengan mempergunakan pendekatan normatif (legal research) serta didukung oleh penelitian empiris hal ini dilakukan untuk memperoleh data primer yang diperoleh lewat wawancara melalui penelitian lapangan (research). Hasil penelitian ini menjelaskan untuk melakukan perlindungan jaminan sosial untuk tenaga kerja BPJS Ketenagakerjaan Kota Batam melakukan sosialisasi, melalui berbagai kegiatan seperti mendirikan stan-stan setiap ada acara yang dimana terdapat pekerja-pekerja yang melakukan pekerjaan pada sektor informal atau dalam suasana keramaian. Diharapkan kepada Pemerintah harus meningkatkan kesadaran masyarakat terutama pada pekerja di sektor informal akan pentingnya program jaminan sosial. meningkatkan pendidikan dan pengetahuan tenaga kerja, karena pendidikan seseorang merupakan aspek yang berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan seseorang, sedangkan pengetahuan sebagai prasyarat dalam melaksanakan suatu misi program.

**Kata Kunci:** Jaminan Sosial, Tenaga Kerja, Perjanjian Kerja



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).

### PENDAHULUAN

Negara Indonesia sebagai negara hukum berdasarkan Pasal 1 ayat 3 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 tentunya tidak lepas dari bermacam-macam aturan yang mengatur kelangsungan hidup antara masyarakat, baik secara individu maupun berkelompok. Aturan tersebut dibuat bersama dengan fungsi hukum itu sendiri yakni untuk menjamin kepastian, menjaga ketertiban, dan mencapai keadilan dalam kehidupan bermasyarakat serta mengatur kehidupan secara damai. Budaya adalah suatu cara hidup yang berkembang dan dimiliki oleh sekelompok orang. Kemudian diwariskan kepada generasi selanjutnya. Budaya itu terbentuk dari beberapa unsur yang rumit. Diantaranya yaitu adat istiadat, bahasa, karya seni, sistem agama dan politik. Selain itu, Budaya merupakan suatu pola hidup secara menyeluruh. Budaya memiliki sifat abstrak, kompleks, dan luas. Budaya sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula

dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya dan mengingat hal ini dikaitkan dengan mutu kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Sebagai seorang makhluk sosial, manusia membutuhkan manusia lain untuk dapat bertahan hidup dan oleh sebab itu aturan yang telah dibuat hendaklah dapat mengatur segala aspek kehidupan manusia, dalam hal ini termasuk hak-hak setiap warga Negara untuk memperoleh pekerjaan. Hal ini sekiranya perlu pekerjaan juga merupakan salah satu unsur penunjang kehidupan. Penjaminan hak setiap warga negara untuk memperoleh pekerjaan diatur dalam Undang-Undang Dasar 1945 ( Pasal 27 ayat 2). Hal ini dipertegas kembali dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (hasil amandemen kedua) Bab XA tentang Hak Asasi Manusia (Pasal 28A-28J). Salah satu perlindungan Hak Asasi Manusia yaitu asas Principle of Liberty (Prinsip Kebebasan) yang akhirnya diberlakukan akibat dari dipekerjakannya seseorang selama 24 jam nonstop tanpa sistem kerja yang tidak menentu ditambah tidak adanya sistem perlindungan kerja dari pemerintah terkait dengan hal tersebut.

Hal tersebut ada kaitannya dengan bidang hubungan kerja di Indonesia yang tertuang dalam Pasal 28D mengamanatkan bahwa “setiap orang berhak untuk berkerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja”. Mengingat Pasal 27 Ayat (2) Undang-Undang Dasar 1945 yang menyatakan bahwa tiap warga negara berhak atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan. sebagai amanat pelaksanaan Undang-Undang Dasar 1945 tersebut telah diundangkan beberapa Undang-Undang yang mengatur tentang ketenagakerjaan yang dalam perkembangannya peraturan perundang-undangan tentang ketenagakerjaan yang berlaku selama ini, termasuk sebagian yang merupakan produk kolonial, menempatkan pekerja pada posisi yang kurang menguntungkan, dalam pelayanan penempatan tenaga kerja dan sistem hubungan industrial yang terlihat jelas terdapat perbedaan kedudukan dan kepentingan sehingga dipandang sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan tuntutan ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala masa yang akan datang maka pada tahun 2003 Undang-Undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di undangkan, disamping untuk mengganti aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998.

Ketentuan yang tidak sesuai lagi dengan tuntutan dan perkembangan zaman, dimaksudkan juga untuk menampung perubahan yang sangat mendasar di segala masa yang akan datang maka pada tahun 2003 Undang-Undang no 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan di undangkan, disamping untuk mengganti aspek kehidupan bangsa Indonesia dengan dimulainya era reformasi tahun 1998. Dalam hal perlindungan tenaga kerja di Undang-Undang 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan telah jelas dan terang di sebutkan bahwa perlindungan pekerja/buruh, termasuk perlindungan atas hak-hak dasar pekerja/buruh untuk berunding dengan pengusaha, perlindungan keselamatan, dan kesehatan kerja, perlindungan khusus bagi pekerja/buruh perempuan, anak, dan penyandang cacat, serta perlindungan tentang upah, kesejahteraan, dan jaminan sosial tenaga kerja. Peran serta pemerintah dalam bidang ketenagakerjaan melalui peraturan perundang undangan telah membawa perubahan yang mendasar yaitu sifat hukum ketenagakerjaan menjadi ganda yaitu bersifat public dan privat, sifat privat melekat pada prinsip dasar adanya hubungan kerja yang ditandai dengan adanya perjanjian kerja antara pekerja dengan pengusaha sedangkan sifat publik dilihat dari adanya sanksi pidana, sanksi administratif bagi pelanggar ketentuan dibidang ketenagakerjaan dan ikut campur tangan pemerintah dalam menetapkan besarnya standar upah dan jaminan sosial pekerja.

Sifat privat yang ditandai adanya hubungan kerja dapat dilihat dalam Pasal 50 Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yang menegaskan bahwa hubungan kerja terjadi karena adanya perjanjian kerja antara pengusaha dan pekerja/buruh. Pasal tersebut menerangkan perjanjian kerja merupakan awal dari lahirnya hubungan kerja antara pengusaha dengan pekerja/buruh dengan substansi perjanjian yang dibuat tidak boleh bertentangan dengan peraturan perundang-undangan. Seiring berjalannya waktu Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengalami berbagai perubahan disebabkan karena adanya beberapa keputusan mahkamah konstitusi yang menganulir beberapa pasal yang tercantum didalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menyingkapi hal tersebut dengan pertimbangan sebagai upaya untuk memenuhi hak warga negara atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi kemanusiaan, yang diharapkan mampu menyerap tenaga kerja Indonesia yang seluas-luasnya di tengah persaingan yang semakin kompetitif dan tuntutan globalisasi ekonomi dan dalam rangka meningkatkan perlindungan dan kesejahteraan pekerja atas inisiatif pemerintah lahirlah Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja.

Dalam Pasal 81 ayat 12 Undang-Undang Nomor 6 tahun 2023 tentang Cipta Kerja menyebutkan bahwa Pasal 56 Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan diubah sehingga berbunyi sebagai berikut , yaitu pertama perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu atau untuk waktu tidak tertentu. Kedua yang didasarkan atas jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu. Ketiga Jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu sebagaimana dimaksudkan yaitu ditentukan berdasarkan perjanjian kerja. Keempat ketentuan lebih lanjut mengenai perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu atau selesainya suatu pekerjaan tertentu diatur dalam Peraturan Pemerintah. Pengaturan terhadap pelaksanaannya perjanjian kerja waktu tertentu secara khusus kemudian diatur dalam peraturan pemerintah Nomor. 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja yang mulai berlaku sejak tanggal diundangkan yaitu tanggal 2 Februari 2021. Ketentuan yang mengatur tentang Perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) setelah diundangkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan peraturan pelaksanaannya Peraturan Pemerintah No. 35 Tahun 2021 mengalami perubahan yang signifikan yang diantaranya adalah berdasarkan Pasal 1 ayat 10 Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) adalah perjanjian kerja yang dibuat antara pekerja/buruh dengan pengusaha untuk mengadakan hubungan kerja dalam waktu tertentu atau untuk pekerjaan tertentu. PKWT yang dibuat berdasarkan jangka waktu digunakan untuk pekerjaan tertentu, yaitu pekerjaan yang diperkirakan penyelesaiannya dalam waktu yang tidak terlalu lama (dilaksanakan paling lama 5 tahun, sedangkan Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan sebelumnya menetapkan paling lama 3 tahun), pekerjaan yang bersifat musiman (pelaksanaannya tergantung pada musim atau cuaca dan memenuhi target), atau pekerjaan yang berhubungan dengan produk baru, kegiatan baru, atau produk tambahan yang masih dalam percobaan atau penjajakan. sedangkan PKWT yang dibuat berdasarkan selesainya suatu pekerjaan digunakan untuk pekerjaan yang sekali selesai atau pekerjaan yang sementara sifatnya.

Pasal 8 Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 menyatakan perjanjian kerja waktu tertentu berdasarkan jangka waktu dapat dibuat untuk paling lama 5 (lima) tahun. dalam hal jangka waktu perjanjian kerja waktu tertentu akan berakhir dan pekerjaan yang dilaksanakan belum selesai maka dapat dilakukan perpanjangan perjanjian kerja waktu tertentu dengan jangka waktu sesuai kesepakatan antara pengusaha dengan pekerja/buruh, tetapi keseluruhan perjanjian kerja waktu tertentu beserta perpanjangannya tidak dapat lebih dari 5 (lima) tahun,

dapat kita lihat bahwa peraturan pemerintah tersebut sama sekali tidak menyebutkan perjanjian kerja waktu tertentu dapat diperbaharui dengan demikian Peraturan Pemerintah Nomor 35 tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat, dan Pemutusan Hubungan Kerja hanya mengenal 2 istilah saja, yaitu dibuat dan diperpanjang.

Sementara dalam Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, perjanjian kerja waktu tertentu dapat diadakan untuk paling lama dua tahun dan hanya boleh diperpanjang sekali untuk jangka waktu paling lama setahun atau diperbaharui sekali dan paling lama dua tahun. dengan demikian, total PKWT dan perpanjangannya adalah paling lama tiga tahun. jika PKWT diperbaharui, masa PKWT dan pembaharuannya adalah empat tahun. lebih lanjut, telah ditekankan dalam Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indonesia Nomor KEP.100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu bahwa untuk pekerjaan yang bersifat musiman dan berhubungan dengan produk baru, perjanjian kerja waktu tertentu tidak dapat dilakukan pembaharuan. Artinya, untuk pekerjaan jenis tersebut tidak dapat dilaksanakan berdasarkan hubungan kerja perjanjian kerja waktu tertentu dengan jangka waktu lebih dari tiga tahun, jika dilakukan penyimpangan perjanjian kerja waktu tertentu berubah menjadi perjanjian kerja waktu tidak tertentu, namun, hal ini tidak berlaku lagi seiring dengan disahkannya Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yang mana tidak ada larangan tegas yang mencantumkan hal tersebut. Kemudian Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dan Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Republik Indoneis Nomor KEP. 100/MEN/VI/2004 tentang Ketentuan Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu tidak mengenal adanya kompensasi bagi pekerja yang perjanjian kerja waktu tertentu berakhir akan tetapi sejak di undangkannya Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja dan Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 diatur tentang kewajiban pengusaha untuk memberikan kompensasi kepada pekerja dalam hal perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) berakhir sebagaimana diatur Pasal 15 Ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 35 Tahun 2021 yaitu pengusaha wajib memberikan kompensasi kepada pekerja/buruh yang hubungan kerjanya berdasarkan PKWT.

Jika dilihat dari sisi hukum perjanjian yang diatur dalam Kitab Undang-Undang Hukum Perdata, perjanjian kerja merupakan bagian dari perjanjian pada umumnya dimana pengertian perjanjian sebagaimana tercantum dalam Pasal 1313 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyebutkan bahwa suatu perjanjian adalah suatu perbuatan dengan mana satu orang mengikatkan dirinya terhadap satu orang atau lebih. Suatu perjanjian dinyatakan sah atau tidaknya didasarkan pada syarat sahnya perjanjian yang diatur dalam pasal 1320 Kitab Undang-Undang Hukum Perdata yang menyatakan syarat sahnya perjanjian adalah pertama kesepakatan mereka yang mengikatkan dirinya. Kedua kecakapan untuk membuat suatu perikatan. Ketiga suatu pokok persoalan tertentu. Keempat suatu sebab yang tidak terlarang.

Perjanjian kerja dalam hukum privat (perdata) secara khusus diatur dalam Pasal 1601a buku Ke III bagian ke VIIA yang mengatakan bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian dengan mana pihak kesatu, buruh, mengikatkan untuk di bawah pimpinan pihak yang lain, majikan, untuk waktu tertentu, melakukan dengan menerima upah. Perjanjian kerja dibuat untuk waktu tertentu dan waktu tidak tertentu, hubungan kerja dengan status perjanjian kerja waktu tertentu banyak digunakan perusahaan-perusahaan karena dinilai efektif dan efisien dimana biaya-biaya yang dikeluarkan oleh perusahaan lebih kecil dan produktifitas lebih tinggi karena apabila pekerja dengan PKWT tidak giat bekerja maka setelah habis masa perjanjian kerja waktu tertentu tidak akan diperpanjang dan atau diakhiri hubungan kerjanya oleh perusahaan, akan tetapi dari sisi pekerja penggunaan sistem hubungan kerja dengan perjanjian kerja waktu

tertentu dinilai sangat tidak menguntungkan karena tidak adanya kepastian kerja, peningkatan karir serta fasilitas-fasilitas lain yang di dapat oleh pekerja, dan juga dalam praktik PKWT acap kali perusahaan-perusahaan melakukan penyimpangan, khususnya dalam memberikan perlindungan hukum untuk para pekerja kontrak dalam pemenuhan kriteria-kriteria yang sudah diatur dalam Perundang-Undangan sebagai landasan hukum. Tujuan Penelitian: Untuk mengetahui bagaimana pengaturan hukum mengenai perlindungan jaminan sosial terhadap pekerja berdasarkan kontrak perjanjian kerja (Studi Penelitian di BPJS Tenaga Kerja Kota Batam). Untuk mengetahui implementasi, faktor kendala apa yang ditimbulkan dalam pelaksanaan perlindungan jaminan sosial terhadap pekerja berdasarkan kontrak perjanjian kerja di BPJS Tenaga Kerja serta bagaimana solusinya.

### **METODE PENELITIAN**

Penelitian adalah suatu kegiatan ilmiah yang berkaitan dengan analisa dan kontruksi, yang dilakukan secara metodologis, sistematis dan konsisten. Metodologis berarti sesuai dengan metode atau cara-cara tertentu, sistematis adalah berdasarkan suatu sistem, sedangkan konsisten berarti tidak adanya hal-hal yang bertentangan dalam suatu rangka tertentu. Pendekatan ini merujuk pada metode penelitian hukum, ahli hukum dan pustaka lainnya. Pendekatan ini juga lebih merujuk pada perundang-undangan (statue approach) dilakukan dengan menelaah semua regulasi atau peraturan perundang-undangan yang bersangkutan paut dengan isu hukum yang akan diteliti yaitu Analisis Yuridis Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2020 Tentang Cipta Kerja serta sumber hukum lainnya yang berkaitan. Pendekatan Yuridis Sosiologis adalah mengidentifikasi dan mengkonsepsikan hukum sebagai institusi sosial yang riil dan fungsional dalam system kehidupanyang nyata. Pendekatan yuridis sosiologis adalah menekankan penelitian yang bertujuan memperoleh pengetahuan hukum secara empiris dengan jalan terjun langsung ke obyeknya yaitu mengetahui pelaksanaan Jaminan Sosial Tenaga Kerja Yang Bekerja Berdasarkan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (Studi Penelitian di BPJS Tenaga Kerja Kota Batam. Adapun yang menjadi lokasi penelitian yang akan penulis lakukan adalah di BPJS Tenaga Kerja Kota Batam. Populasi adalah keseluruhanunitataumanusia (dapatjuga berbentuk gejala, atau peristiwa) yang mempunyai ciri-ciri yang sama. Populasi dalam penelitian ini adalah staf dan karyawan BPJS Tenaga Kerja Kota Batam. Sampel adalah sejumlah objek yang merupakan bagian dari populasi serta mempunyai persamaan sifat dengan populasi. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel berupa purposive sampling, yaitu metode pengambilan sampel yang dalam penentuan dan pengambilan anggota sample berdasarkan atas pertimbangan maksud dan tujuan peneliti. Jadi berdasarkan penentuan populasi diatas maka sampel yang akan dijadikan responden adalah Kepala BPJS Tenaga Kerja Kota Batam.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Pengaturan Hukum Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Kontrak Kerja**

Sejalan dengan Undang-undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja yang berkaitan dengan Ketenagakerjaan dan diatur melalui Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2021 tentang Perjanjian Kerja Waktu Tertentu, Alih Daya, Waktu Kerja dan Waktu Istirahat dan Pemutusan Hubungan Kerja. Secara umum tentang perlindungan hukum terhadap pekerja/buruh telah diatur sedemikian rupa. Tetapi masyarakat masih banyak yang resah, terutama pekerja/buruh yang melakukan pekerjaan dengan sistem kontrak. Keresahan dari masyarakat ini timbul karena dalam kenyataannya terdapat perbedaan kesejahteraan

yang sangat mencolok yang diterima oleh pekerja dengan sistem kontrak jika dibandingkan dengan pekerja tetap. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 6 tahun 2023 disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Penduduk yang tergolong tenaga kerja jika penduduk tersebut telah memasuki usia kerja, setiap orang yang mampu bekerja disebut sebagai tenaga kerja. Ketentuan lain pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan meminta upah atau imbalan dalam bentuk lain, Setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat dapat meliputi setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain atau setiap orang yang bekerja sendiri dengan tidak menerima upah atau imbalan.

Pengertian tenaga kerja disini mencakup tenaga kerja atau buruh yang terkait dalam suatu hubungan kerja dan tenaga kerja yang belum bekerja. Sedangkan pengertian dari pekerja atau buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain. Dengan kata lain, pekerja atau buruh adalah tenaga kerja yang sedang dalam ikatan hubungan kerja. Pekerja merupakan salah satu unsur yang sangat penting dalam suatu perusahaan. Hal ini dikarenakan peran peran dan lingsi pekerja dalam menghasilkan barang dan atau jasa untuk perkembangan suatu perusahaan sewajarnya apabila hak-hak pekerja diberikan secara memadai demi terciptanya hubungan kerja yang seimbang antara pekerja dan pengusaha dalam perusahaan. Terutama pekerja melakukan pekerjaannya secara sungguh dan maksimal.

### **Faktor Kendala dan Solusi Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Kontrak Kerja**

Adapun yang menjadi faktor kendala dalam perlindungan jaminan sosial terhadap tenaga kerja menurut Humas BPJS Tenaga Kerja Kota Batam diakibatkan diantaranya sebagai berikut:

1. Kurangnya kesadaran masyarakat terutama pada pekerja di sektor informal akan pentingnya program jaminan sosial. Selain itu bahwasannya tidak hanya kesadaran masyarakat yang menjadi kendala, tetapi batas usia peserta juga ditentukan maksimal 56 tahun. Sedangkan seringkali pekerja di sektor informal tidak terbatas dengan usia. Selama mereka masih sanggup bekerja mereka tetap bekerja, meskipun sudah berusia lebih dari 56 tahun. Sehingga kepesertaan program jaminan sosial ketenagakerjaan bagi pekerja bukan penerima upah tidak bisa optimal menyeluruh pada pekerja di sektor informal. Apalagi rata-rata usia pekerja bukan penerima upah ini lebih dari 56 tahun.
2. Masih banyak tenaga kerja yang berpendidikan rendah. Hal ini dipengaruhi dari tingkat pendidikan dan pengetahuan yang rendah. Karena pendidikan seseorang merupakan aspek yang berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan seseorang, sedangkan pengetahuan sebagai prasyarat dalam melaksanakan suatu misi program.
3. Aspek perekonomian yang rendah. Pekerja yang mendapat penghasilan yang rendah dan hanya cukup untuk kebutuhan pokok sehari-hari, pasti lebih memilih mengeluarkan uang untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari seperti makan. Dengan demikian mengabaikan perlindungan berupa program jaminan sosial.

### **Upaya dan Solusi**

Menurut Humas BPJS Tenaga Kerja Kota Batam ada beberapa upaya dan solusi untuk melakukan perlindungan jaminan sosial untuk tenaga kerja diantaranya melakukan sosialisasi melalui berbagai kegiatan seperti mendirikan stan-stan setiap ada acara yang dimana terdapat pekerja-pekerja yang melakukan pekerjaan pada sektor informal atau dalam suasana

keramaian dimana terdapat para pekerja sektor informal. Kemudian BPJS Ketenagakerjaan juga melakukan sosialisasi di berbagai kelompok/wadah pekerja sektor informal dengan pendekatan persuasif. Sosialisasi ini menjelaskan terkait apa saja yang menjadi hak dan kewajiban peserta BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja. Pekerja dipersilahkan tanya sejelast-jelasnya terkait program jaminan sosial tersebut.

## **KESIMPULAN**

Pengaturan hukum terhadap Perlindungan Jaminan Sosial Terhadap Tenaga Kerja Berdasarkan Kontrak maka tenaga kerja mendapatkan jaminan sosial berupa Jaminan kecelakaan kerja memberikan jaminan dan santunan yang berupa uang apabila tenaga kerja mengalami kecelakaan kerja. Jaminan kematian adalah jaminan yang diberikan kepada keluarga ahli waris tenaga kerja yang meninggal bukan akibat kecelakaan kerja, yang tidak bisa dielakan oleh setiap manusia. Jaminan hari tua adalah jaminan yang memberikan kepastian penerimaan penghasilan yang diberikan sekaligus atau berkala pada saat tenaga kerja mencapai hari tua (usia 55 tahun) atau memenuhi persyaratan tertentu. plus hasil usaha badan penyelenggara setiap tahun dan Jaminan Kesehatan (JK) Jaminan kesehatan merupakan salah satu jenis program jaminan sosial nasional yang diatur dalam Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional dan Undang-Undang No. 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial. Untuk melakukan perlindungan jaminan sosial untuk tenaga kerja BPJS Ketenagakerjaan Kota Batam melakukan sosialisasi, melalui berbagai kegiatan seperti mendirikan stan-stan setiap ada acara yang dimana terdapat pekerja-pekerja yang melakukan pekerjaan pada sektor informal atau dalam suasana keramaian dimana terdapat para pekerja sektor informal. Kemudian BPJS Ketenagakerjaan juga melakukan sosialisasi di berbagai kelompok/wadah pekerja sektor informal dengan pendekatan persuasif. Sosialisasi ini menjelaskan terkait apa saja yang menjadi hak dan kewajiban peserta BPJS Ketenagakerjaan pada pekerja. Pekerja dipersilahkan tanya sejelast-jelasnya terkait program jaminan sosial tersebut.

Beberapa saran yang dapat di uraikan penulis diantaranya adalah sebagai berikut: Pemerintah harus meningkatkan kesadaran masyarakat terutama pada pekerja di sektor informal akan pentingnya program jaminan sosial. Selain itu bahwasannya tidak hanya kesadaran masyarakat tetapi batas usia peserta juga ditentukan maksimal 56 tahun. Sedangkan seringkali pekerja di sektor informal tidak terbatas dengan usia. Meningkatkan pendidikan dan pengetahuan tenaga kerja, karena pendidikan seseorang merupakan aspek yang berpengaruh terhadap tingkat pengetahuan seseorang, sedangkan pengetahuan sebagai prasyarat dalam melaksanakan suatu misi program.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Abdul Hakim, "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia Berdasarkan Undang-Undang No. 13 Tahun 2003", (Bandung: PT. Citra Aditya Bakti), 2003.
- Agung Syaputra.(2021) Pelaksanaan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu Terhadap Pekerja Pt. Berkah Usaha Sharia Berdasarkan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Tesis Program Studi Ilmu Hukum, Program Sarjana Hukum Universitas Islam Riau, Pekanbaru).
- Agusmidah, dkk, Bab-Bab "Tentang Hukum Perburuhan di Indonesia", Denpasar: Pustaka Larasan, 2012.
- Amrullah, M. Amin, "Panduan Menyusun Proposal Skripsi, Tesis & Disertasi",
- Arief Sidharta.B,"Meuwissen Tentang Pengembangan Hukum, Ilmu Hukum, Teori Hukum dan Filsafat Hukum", Pradnya Pramita, Jakarta 2008

- Asikin, Zainal, Amiruddin, "Pengantar Metode Penelitian Hukum", Ed. 1, Cet. 5, Asyhadie, Zaeni. Aspek – aspek Hukum Jaminan Sosial Tenaga Kerja di Indoensia. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013
- Buku Pedoman Penulisan Skripsi Program Studi S1 Ilmu Hukum Fakultas Hukum Universitas Batam
- Darwin Prints, "Hukum Ketenagakerjaan Indonesia", Bandung : Citra Aditya Bakti, 2000.
- Dzulhizza, D. S. R., Anatami, D., & Nofrial, R. (2023). Aspek Yuridis dalam Pertanggungjawaban Hukum Profesi Dokter pada Perspektif Pelayanan Informed Consent Untuk Mewujudkan Perlindungan Hukum. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 23(1), 43–50. <https://doi.org/10.31599/jki.v23i1.1716>
- F.X Djumialdji, "Perjanjian Kerja", Jakarta : Bumi Aksara, 1997
- Fadlan. (2023). Pentingnya Pengetahuan Hukum bagi Masyarakat Hinterland Desa Sungai Raya RT. 001 dan RT 002-RW. 004 Kelurahan Sembulang Kecamatan Rempang Pulau Galang Kota Batam dalam Peningkatan Kesejahteraan di Era Digitalisasi. *Jurnal Pendidikan Tambusa*, 7(2), 17115–17121.
- Firda Miranti. (2022). Perlindungan Hukum Terhadap Pekerja Waktu Tertentu (PkwT) Pada Pt.Vietmindo Energitama Yang Di Phk Saat Masa Kerja Berlangsung. (Tesis Program Studi Ilmu Hukum, Program Sarjana Hukum Sekolah Tinggi Ilmu Hukum IBLAM, Jakarta).
- Hardijan Rusli, "Hukum Ketenagakerjaan", Ghalia Indonesia, Jakarta, 2004
- Hidayat Muharam, "Hukum Ketenagakerjaan Serta Pelaksanaan di Indonesia", Bandung : Citra Aditya Bakti, 2006
- Hikmawati, Fenti, "Metodologi Penelitian", Pt. Rajagrafindo Persada, Depok
- Iman Soepomo, "Pengantar Hukum Perburuhan", Jakarta: Djambatan, 1999
- Kitab Undang-Undang Hukum Perdata.
- Kusuma, Ahmad Jaya, Edith Ratna MS, Irawati, "Kedudukan Hukum Pekerja PKWT yang Tidak Sesuai Dengan Ketentuan Undang-Undang Ketenagakerjaan", *Notarius* ISSN: 2086-1702 Vol. 13 No.1 (Januari 2020).
- Lalu Husni, "Pengantar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia" Edisi Revisi Ke-VIII, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada), 2008.
- Lily Rasyidi, Dasar-Dasar Filsafat Hukum, Bandung, 1982
- Muhammad, Abdulkhadir, "Hukum dan Penelitian Hukum", Pt. Cipta Aditya Bakti,Bandung, 2014
- Neoman , Metode Penelitian Administrasi, Alfabeta, Bandung, 2014
- Nyoman Putu B, "Hukum Outsourchin Konsep Alih Daya, Bentuk Perlindungan, dan Kepastian Hukum", Setara Pres, Malang, 2016
- Oktavia, M., & Presetyasari, C. (2020). Analisis Yuridis Pelanggaran Lalu Lintas Oleh Anak Di Bawah Umur (Studi Penelitian Di Polresta Bareleng Kota Batam). *Zona Keadilan*, 11(1), 1–12.
- PERPU No. 2 Tahun 2022 tentang Cipta Kerja.
- Prasetyasari, C., & Ola, R. (2023). Analisis Yuridis Pengawasan Otoritas Jasa Keuangan Atas Restrukturisasi Pinjaman Di Kota Batam (Studi Penelitian Di Bpr Dana Fanindo Kota Batam). *Jurnal Politik Hukum*, 1(1), 13–25.
- Rajawali Pers, Jakarta, 2016
- Ray, P., Hutabarat, L., Washliati, L., & Nofrial, R. (2023). Juridical Analysis Of Supervision Of Prisoners For All Forms Of Violation Of The Law To Realize Public Order (Research Study at Class IIA Batam State Detention Center). *International Journal of Educational Review*, 3(1), 23–34.

- Rumengan, Jemmy& Idham, Metode Penelitian Kualitatifdan Kuantitatif,Perdana Mulia Sarana, Bandung, 2015
- Setiawaty, D., Nurkhotijah, S., & Fajriani, L. (2020). Analisis Yuridis Perlindungan Hukum Terhadap Anak Yang Melakukan Tindak Pidana (Studi Penelitian Polsek Batu Ampar). Mizan: Jurna Ilmu Hukum, 9(2), 103–109.
- Smart Pustaka, 2013
- Soedarjadi. Kewajiban pekerj a-pengusaha. Jakarta :Pustaka Yutisia. 2009.
- Soekanto, Soerjono, “Pengantar Penelitian Hukum”, Penerbit Universitas Indonesia Press, Jakarta, 2012
- Sugiyono. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta 2010
- Suhartoyo, “Perlindungan Hukum Bagi Buruh Dalam Sistem Hukum Ketenagakerjan Nasional”, Adminitrative Law & Governance Journal ISSN: 2621-2781 Vol. 2 No.2, (Juni 2019).
- Sunggono, Bambang, “Metodelogi Penelitian Hukum Suatu Pengantar”, Ed, 1, Cet. 2, PT. Raja GrafindoPersada, Jakarta, 2013
- Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.
- Undang-Undang No. 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional
- Undang-Undang Nomor 24 Tahun 2011 tentang Badan Penyelenggara Jaminan Sosial.
- Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja.
- Zaeni Ashadie, Hukum Kerja, Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, Edisi Revisi 2, Rajawali Pers, Jakarta, 2008